



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Trabajo Social

**Empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los
usuarios del Centro Diurno Mies Loja**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciada en
Trabajo Social

AUTORA:

Mónica Andrea Quezada Armijos

DIRECTORA:

Lcda. Ruth Marianela Silva Córdova, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

Certificación de director



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **SILVA CORDOVA RUTH MARIANELA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja**, perteneciente al estudiante **MONICA ANDREA QUEZADA ARMIJOS**, con cédula de identidad N° **1150176657**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 2 de Agosto de 2024



RUTH MARIANELA
SILVA CORDOVA

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR

Autoría

Yo, Mónica Andrea Quezada Armijos, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo claramente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales por el contenido del mismo. Además, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:**Cedula de identidad:** 1150176657**Fecha:** 15 de noviembre del 2024**Correo institucional:** monica.a.quezada@unl.edu.ec

Carta de autorización del estudiante

Yo, **Mónica Andrea Quezada Armijos** declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: “**Empoderamiento Familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja**”, como requisito para optar el título de Licenciada en Trabajo Social, autorizo al sistema de Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los quince días del mes de noviembre del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autora: Mónica Andrea Quezada Armijos

Cedula de identidad: 1150176657

Dirección: Av. Manuel Carrión Pinzano, Loja.

Correo institucional: monica.a.quezada@unl.edu.ec

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Trabajo de Integración Curricular:

Dra. Ruth Marianela Silva Córdova Mg.Sc

Dedicatoria

Dedico en primer lugar esta tesis con profundo amor a Dios, a quien le debo el impulso para superar mis desafíos y el deseo de triunfar en la vida.

Dedico esta tesis a mi padre y a mis hermanos y de manera especial a mi hermano Jefferson, por ocupar un lugar fundamental en nuestras vidas, por ser una fuente constante de orgullo y apoyo.

A mi mamá Macrina Armijos, por ser la inspiración y el motivo de la elección de esta carrera. Desde aquellos días en que me llevabas contigo a visitar casa por casa a personas con discapacidad, plantaste en mí la semilla del deseo de hacer una diferencia en la vida de los demás. Además, su apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en cada paso de mi camino, empujándome a superar cada desafío y a persistir hasta alcanzar mis metas, este logro y esfuerzo son en gran medida un reflejo de tu sacrificio y dedicación, te agradezco por haberme formado con valores sólidos y por ser la mujer que soy ahora.

También dedico esta tesis con todo mi amor y orgullo a mi niño Elías Arévalo, gracias por ser mi motivación, alegría y fuente de fortaleza, tu presencia y apoyo han sido invaluable y cada paso en este trayecto ha sido guía por el deseo de brindarte un ejemplo de perseverancia y superación.

A mis abuelitos maternos por todo el cariño que me brindaron y por ser las personas maravillosas que fueron, aunque no están presentes físicamente para celebrarlo, su presencia sigue viva en mi corazón.

A mi novio, por su paciencia, comprensión, gracias por celebrar mis logros conmigo y por darme ánimos en los momentos difíciles.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Loja, Facultad Jurídica, Social y Administrativa, y en especial la carrera de Trabajo Social que me abrieron sus puertas y brindaron sus instalaciones para mi formación profesional y personal.

A mi directora de tesis, Dra. Ruth Marianela Silva Córdova Mg.Sc., por su orientación, asesoramiento, paciencia y sobre todo por dirigirme en todo el proceso de la investigación.

Al Dr. Mario Cabrera Quezada Mg.Sc., docente de titulación, quien con su conocimiento nos encaminó en el desarrollo del trabajo de investigación, además del apoyo, motivación y paciencia que nos brindó, gracias por confiar en nosotros de una manera especial. Asimismo, agradezco a todos los docentes que estuvieron presentes en el trayecto de mi carrera, por su guía y sabiduría, que han sido fundamentales en mi formación.

A mis amigos, por su compañía, risas y por brindarme un espacio para desconectar y recargar energías.

A mi familia, por su apoyo incondicional, apoyo constante y por ser mi pilar en cada paso de este camino.

Sobre todo, agradezco al Centro Diurno de desarrollo Integral para personas con discapacidad MIES Loja por su apertura, a la doctora Miriam Chavez, directora del Centro, así también a la Trabajadora Social por su voluntad y apoyo durante la investigación. De igual manera a las familias y usuarios por su colaboración y por brindarme la información para llevar a cabo mi investigación.

Tabla de contenido

1. Título	9
2. Resumen	10
2.1 Abstract	11
3. Introducción	12
4. Objetivos	14
4.1. Objetivo General	14
4.2. Objetivos específicos	14
5. Marco teórico	15
5.1. Antecedentes	15
5.2. Pregunta de investigación	16
5.3. Estado del Arte	16
5.4. Marco conceptual	19
5.4.1. Concepto de familia	19
5.4.2. Vínculos de la familia	19
5.4.3. Resiliencia	19
5.4.4. Empoderamiento	20
5.4.5. Definición de empoderamiento familiar	20
5.4.6. Autonomía	20
5.4.7. Autocuidado en la familia	20
5.4.8. El papel de la familia en los procesos de inclusión laboral	21
5.4.9. La familia como elemento favorecedor de los procesos de inserción laboral	21
5.5. Inclusión laboral de personas con discapacidad	21
5.5.1. Concepto de Discapacidad	21
5.5.2. Discapacidad y familia	21
5.5.3 Modelos de la discapacidad	22
5.5.3. Inclusión	23
5.5.4. Inclusión laboral	23
5.5.5. Barreras laborales	23
5.5.6. Corresponsabilidad de la persona con discapacidad	23
5.6. Marco legal	23
5.6.1. Constitución del Ecuador	23
5.6.2. Ley Orgánica de Discapacidades	24
5.6.3. Código de trabajo	25
5.7. NORMA TÉCNICA	26
5.8. Marco contextual	27

5.9. Marco teórico	27
5.9.1 Teoría ecológica de Bronfenbrenner	27
5.9.2 Teoría del poder	28
5.9.3 Empowerment Theory	29
5.9.4 Teoría interseccional	30
5.9.5 Teoría de la Autoeficacia	30
6. Metodología	33
6.1. Diseño de Investigación	33
6.2. Enfoque	33
6.3. Métodos de estudio.....	34
6.3.1. Método deductivo	34
6.4. Nivel.....	34
6.5. Población y muestra	34
6.6. Criterios de inclusión.....	35
6.7. Criterios de exclusión.....	35
6.8 Técnicas	35
6.8.1 Entrevistas	35
6.5.2 Encuesta	36
6.9. Procesamiento y análisis de datos.....	36
6 Resultados.....	37
7.1 Análisis de las entrevistas aplicadas a la Trabajadora Social del Centro Diurno MIES Loja	47
7.2 Entrevista dirigida a facilitadoras	48
7 Discusión	50
8 Conclusiones.....	54
9 Recomendaciones.....	55
10 Bibliografía.....	56
11 Anexo	63
<i>Anexo 1</i>	<i>63</i>
<i>Anexo 2</i>	<i>64</i>
<i>Anexo 3.....</i>	<i>68</i>
<i>Anexo 4.....</i>	<i>69</i>
<i>Anexo 5.....</i>	<i>70</i>
<i>Anexo 6.....</i>	<i>72</i>

1. Título

“Empoderamiento Familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja”

2. Resumen

Este estudio analiza la incidencia del empoderamiento familiar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad que asisten al centro Diurno de Atención Integral para personas con discapacidad MIES Loja. La inclusión laboral aun presenta diversas limitaciones y barreras para la persona con discapacidad, estos impedimentos no solo están presentes en la falta de oportunidades laborales, sino también, en la discriminación y estigmatización por los empleadores. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar como incide el empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad. En la metodología se empezó definiendo el diseño de investigación caracterizado por ser no experimental, puesto que no se manipuló ninguna variable, la investigación es básica ya que busca fundamentar y ampliar el conocimiento teórico, están centradas en mejorar la comprensión del problema sin intentar resolver o presentar alguna propuesta de intervención, es por ello que se utilizó un enfoque mixto, aplicando un instrumento cuantitativo en la cual se realizaron encuestas a las familias de los usuarios y una técnica cualitativa por medio de entrevistas semiestructuradas a los facilitadores y trabajador social. Finalmente, los resultados muestran que el empoderamiento familiar incide de manera relevante en la inclusión laboral de los usuarios, puesto que las familias empoderadas tienden a participar activamente en el proceso de inclusión laboral, de esta manera facilitando el acceso a oportunidades de empleo. Así el fortalecimiento de las competencias familiares y el apoyo institucional son fundamentales para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Palabras claves

Familia – empoderamiento – discapacidad – inclusión

2.1 Abstract

This study analyzes the incidence of familiar empowerment in labor inclusion of people with disabilities that attend the day center of Integral Attention for people with disabilities MIES Loja. The labor inclusion still presents several limitations and barriers for people with disabilities, these impediments are not only present in the lack of job opportunities, but also in discrimination and stigmatization by employers. The objective of this research work is to analyze the impact of family empowerment on the labor inclusion of the users of the Integral Development Day Center for people with disabilities. The methodology began by defining the research design characterized as non-experimental, since no variable was manipulated, the research is basic since it seeks to support and expand theoretical knowledge, focused on improving the understanding of the problem without trying to solve or present any intervention proposal, which is why a mixed approach was used, applying a quantitative instrument in which surveys were conducted to the families of users and a qualitative technique through semi-structured interviews with facilitators and social worker. Finally, the results show that family empowerment has a relevant impact on the labor inclusion of users, since empowered families tend to actively participate in the labor inclusion process, thus facilitating access to employment opportunities. Thus, the strengthening of family competencies and institutional support are fundamental to improve the labor inclusion of people with disabilities.

Key words: family, empowerment, disabilities, inclusion.

3. Introducción

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema relevante, no solamente porque afecta directamente la calidad de vida de estas personas, sino porque refleja el grado de justicia e igualdad en nuestra sociedad. En Loja, el Centro Diurno de Atención Integral para personas con discapacidad MIES Loja se ha comprometido a proporcionar un apoyo integral que va más allá de la simple atención diaria, buscando empoderar a sus usuarios y sus familias.

El concepto de empoderamiento familiar definido mediante el cual las familias adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para toma decisiones informadas y actuar en beneficio de la persona con discapacidad (León, 1997). Recalca la importancia de la participación activa y la colaboración para que existan cambios sociales.

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo el empoderamiento de las familias influye en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja. A través de un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos con la finalidad de proporcionar una visión integral y contextualizada de los factores que faciliten y obstaculicen la inclusión laboral.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades indica que en el Ecuador existen 480. 776 personas con discapacidad registradas, en donde 68.901 se encuentran laborando de manera activa. Si bien esto representa un avance, aún existen una brecha significativa en la inclusión laboral de este grupo poblacional. Guayaquil destaca como la ciudad con mayor número de personas con discapacidad registradas y trabajando, es importante profundizar las barreras que afectan el acceso al ámbito laboral de las personas con discapacidad.

La ley orgánica de discapacidades (2012) hace mención en su artículo tres la corresponsabilidad y la participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas y privadas para lograr su participación. Asimismo, el código de Trabajo (2005) en su artículo 42 menciona acerca de las obligaciones del empleador, en el punto dos hace referencia de establecer un entorno laboral oportuno, seguro y también inclusivo, esto quiere decir que es necesario que se enfoquen en las necesidades específicas de los empleados con discapacidad, esto incluye en adaptar espacios de trabajo para que sean accesibles y a si promuevan su bienestar y autonomía

El Centro Diurno, ha sido un pilar de apoyo para varias familias, ofreciendo un ambiente de respaldo y oportunidades de capacitación para los usuarios. Sin embargo, el camino hacia la inclusión laboral aún acarrea limitantes como baja confianza en si mismo hasta la discriminación por los empleadores.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar como incide el empoderamiento familiar en la inclusión laboral del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad MIES Loja

4.2. Objetivos específicos

- Describir el proceso de inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad MIES Loja
- Examinar el grado empoderamiento de las familias usuarios del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad MIES Loja
- Determinar la incidencia del empoderamiento familiar en la inclusión laboral del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad MIES Loja

5. Marco teórico

5.1. Antecedentes

En América Latina y el Caribe, aproximadamente el 12% de la población, conformada por alrededor de 70 millones de personas, vive con algún tipo de discapacidad. Esta población heterogénea por naturaleza enfrenta realidades y experiencias diversas, pero lamentablemente comparte la vivencia diaria de la exclusión y la vulneración de sus derechos fundamentales. Si bien se ha logrado avances significativos en materia de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad, aún persisten desafíos que garanticen sus derechos.

Los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral son una realidad alarmante que replica la exclusión presente en otros ámbitos de la vida. Estas dificultades les impiden la posibilidad de lograr una inclusión laboral satisfactoria y con condiciones dignas. Sin embargo, no solo se ven afectadas por tasas más elevadas de inactividad laboral y desempleo, si no, aquellos que logran acceder a un empleo, generalmente mal remunerados como lo son informales e inestables, lo que consigue una escasa oportunidad de progreso profesional (CEPAL, 2022).

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2023) en el Ecuador existen 480. 776 personas con discapacidad registradas, en donde 68.901 se encuentran laborando de manera activa. Si bien esto representa un avance, aún existen una brecha significativa en la inclusión laboral de este grupo poblacional. Guayaquil destaca como la ciudad con mayor número de personas con discapacidad registradas y trabajando, es importante profundizar las barreras que afectan el acceso al ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Si bien el CONADIS reporta que un porcentaje considerable de personas con discapacidad que se han integrado al mercado laboral, esta cifra aún no alcanza el 30% del total de personas en edad de trabajar, esto significa que aún mantienen desafíos para el Gobierno Nacional, quien da el cumplimiento de las políticas públicas que busca la inclusión laboral a nivel nacional.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2023) en la ciudad de Loja se encuentran 995 personas con discapacidad laborando, lo que representa el 10,05% del total de personas registradas. La cifra es positiva, pero aún queda un largo camino para alcanzar una inclusión laboral plena.

Por otro lado, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, articuló la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Loja, en el año 2022 tres usuarios del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad lograron insertarse en el mercado laboral gracias al trabajo conjunto del MIES, las empresas locales y el propio centro. La inserción laboral de los tres usuarios es un paso importante hacia una sociedad más inclusiva, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

5.2. Pregunta de investigación

¿El empoderamiento familiar facilitaría la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad?

5.3. Estado del Arte

Según (Rivadeneira, 2022), en su artículo de investigación denominado “Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral”, menciona que a pesar de la existencia de leyes que amparan a la persona con discapacidad en Ecuador, en la cual promueve la igualdad de oportunidades, estos conocimientos son limitados o no tienen información sobre ello. Para su metodología utilizó el nivel descriptivo con un enfoque mixto, se identificaron y describieron las características del problema a través de encuestas y entrevistas aplicadas a los empleados con discapacidad y a una trabajadora social de la empresa pública Portoaguas de Portoviejo. Los resultados destacan la normativa legal del artículo 42 del Código de Trabajo, que exige a los empleadores con al menos 25 empleados a contratar a una persona con discapacidad, e insiste la importancia del rol del trabajador social en la inclusión laboral, en la cual destaca su intervención, generando espacios de inclusión para la integración social. En conclusión, el artículo resalta que el desempeño del trabajador social es esencial para empoderar y apoyar a las personas con discapacidad en las instituciones y enfatiza la necesidad de que las instituciones públicas como privadas cumplan con las normativas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, de esta manera promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa.

En relación con las autoras (Vera et al., 2021) en su artículo denominado “Entorno familiar de personas con discapacidad: una intervención desde el Trabajo Social” las personas con discapacidad representan un desafío en la lucha por la inclusión y la justicia social, el cual está influenciado por el apoyo recibido de sus familias. El objetivo de la investigación consistió en evaluar el impacto de la intervención del Trabajo Social en el entorno familiar de estas personas. Se empleó una metodología descriptiva con un enfoque cualitativo, utilizando métodos bibliográficos, analíticos e inductivo-deductivo. La técnica de entrevista, basada en una guía de entrevista, se aplicó a una Trabajadora Social del Departamento de Talento Humano y a familiares de trabajadores con discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí, sede Portoviejo. Se encontró que el bienestar emocional tanto de la familia como de la persona con discapacidad es esencial, puesto que facilita la realización normal de las actividades diarias sin afectaciones ni desequilibrios. La investigación concluye que la intervención del Trabajador Social en el entorno familiar constituye positivamente a la dinámica familiar, especialmente en la asignación de responsabilidades para el acompañamiento y cuidado en caso de problemas de salud.

De acuerdo con el autor (Valls, 2003). En su artículo “La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario”. El papel de la familia pone de manifiesto la colaboración entre la familia y los profesionales es fundamental en todos los procesos educativos, especialmente en aquellos que presentan dificultades significativas. Los procesos de transición a la vida adulta son complejos para la mayoría de los jóvenes, y esta situación tiene un impacto particular en las personas con discapacidad. En el presente artículo y basándose en las contribuciones de los profesionales que aplican la metodología del trabajo con apoyo, se analiza qué aspectos del ámbito familiar pueden facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios. Entre estos aspectos, la cooperación entre la familia y los servicios, así como la generación de expectativas realistas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, se destacan como elementos esenciales para promover la integración en el mercado laboral.

Según (Córdova et al., 2019) en su investigación titulada “La economía familiar y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad”, manifiestan que la población con discapacidad, históricamente ha sido un sector vulnerable y poco atendido, sin embargo se ha creado organizaciones y organizaciones, tales como la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y de instituciones nacionales

como es el Ministerio de Inclusión, Económica y Social en Ecuador.

El objetivo de la investigación consiste en promover una sociedad más inclusiva donde la diferencia sea la norma, no la excepción. La metodología utilizada fue las encuestas, entrevistas y observación en la empresa Plasticaucho Industrial, una empresa ecuatoriana con un alto número de trabajadores con discapacidad, dicha empresa no solo mejora la calidad de vida de sus empleados con discapacidad, sino también la de sus familias, siendo cabeza de hogar para los ingresos. En la investigación presente se concluye que el trabajo que realizan las personas con discapacidad es vital para la sociedad y la economía, en varios casos, ellos son el único sustento de sus familias y dedican una gran parte de sus ingresos a cubrir necesidades básicas del hogar.

De acuerdo con (Cárdenas et al., 2023) en la investigación denominada: “El principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria” en donde mencionan que la Constitución de la Republica de Ecuador reconoce que los grupos de atención prioritaria, debido a su condición de vulnerabilidad, requiere mayor asistencia del Estado para garantizar sus derechos, entre ellos se encuentra el trabajo digno que les permite satisfacer necesidades esenciales de la persona y familia.

Esta investigación tiene como objetivo analizar el principio de inclusión laboral en relación con los grupos de atención prioritaria, para ellos utilizaron la metodología cualitativa que combina el método documental e histórico, al mismo tiempo el análisis se basó en los instrumentos internacionales de derechos humanos y la Constitución, con el propósito de determinar el alcance de la inclusión laboral en este ámbito. La investigación ha revelado que el principio de inclusión no se cumple en su totalidad con los grupos de atención prioritaria, esto por la falta de legislación y políticas públicas efectivas por parte del Estado que garanticen el acceso y permanencia en el trabajo.

En la investigación realizada por (Mendoza et al., 2019), denominada “Rol de la Familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral”, este estudio describe a la familia como un papel fundamental en la vida de las personas, especialmente en su desarrollo y socialización, siendo el primer entorno natural donde los individuos crecen y aprenden, en este contexto se inicia la transición a la vida adulta y se sientan las bases para la futura inserción laboral.

Este estudio tiene como objetivo analizar el rol de la familia en la integración de las personas con discapacidad física en el mercado laboral. Para ellos utilizó una metodología descriptiva-analítica que incluyó la sistematización de información, métodos teóricos como el análisis y la síntesis de literatura especializada y técnicas de investigación como la entrevista estructurada, instrumentos tales como la guía de entrevista, diario de campo y análisis de datos.

5.4. Marco conceptual

5.4.1. Concepto de familia

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) “el concepto de familia se ha transformado en las últimas décadas, evolucionando de acuerdo con las tendencias mundiales y los cambios demográficos, las Naciones Unidas consideran que la familia constituye la unidad básica de la sociedad”

Es así como la familia es considerada una unidad esencial, sin ella no existiría como tal la “sociedad”, en donde se transmiten valores, costumbres, cultura es por ello que, para entender al individuo, se debe conocer su contexto familiar.

Así como lo afirma Max Horkheimer (1986) la familia es una relación espontánea, cultural que se ha venido diferenciando hasta llegar a la figura moderna de la monogamia, creando en virtud de este proceso de diferenciación, separados de la vida pública, aquella que las relaciones privadas, aunque dentro de las sociedades modernas afirma que la familia se piensa ingenuamente como una isla ubicada en el flujo de la dinámica social, es decir que se considera a la familia como una entidad aislada, independiente del contexto social mas amplio en el que vive, se tiende a ver a la familia como una unidad autónoma y separada, sin reconocer como los factores ya sea sociales, económicos, culturales le afectan (pág. 177-194).

5.4.2. Vínculos de la familia

“Los vínculos afectivos son un elemento clave para el desarrollo humano. Debido a la extrema vulnerabilidad que presenta el bebé desde el nacimiento, la especie humana requiere de los cuidados de los otros para poder sobrevivir y desarrollarse” (Checa et al.,2019).

5.4.3. Resiliencia

“La palabra resiliencia hace referencia a la capacidad de mantener la calma en momentos difíciles, a través de ello se aprende adaptarse a los cambios que existan y mantenerse firmes ante la adversidad” (Real Academia Española, 2023).

5.4.4. Empoderamiento

“Empoderamiento es un proceso personal y político, también es tener autoconfianza y autonomía (León, 1997). Con este término se busca fortalecer la capacidad de tomar decisiones propias sobre sus vidas de una manera más libre”.

5.4.5. Definición de empoderamiento familiar

El concepto de empoderamiento implica que muchas competencias ya son propias de la familia o es posible que las aprendan. Su pobre funcionamiento competencial es el resultado de estructuras sociales que han imposibilitado a la familia adquirir esas competencias, que serán mejor aprendidas y adquiridas en los entornos de su vida diaria, donde la familia tiene la posibilidad de mejorar su nivel de competencia (Rappaport,1981 citado en Fernández et al, 2020 p, 129).

5.4.6. Autonomía

Si bien es cierto autonomía hace referencia a la capacidad de independencia que tiene la persona en la toma de decisiones propias, como afirma Cornelius Castoriadis (1989).

Autonomía del individuo consiste en el hecho de que otra relación se establece entre la instancia reflexiva y las otras instancias psíquicas, así como en su presente y la historia, mediante la cual se hizo tal como es, permitiéndole escapar a la servidumbre de la repetición, volverse sobre sí mismo y sobre las razones de sus pensamientos y los motivos de sus actos (p. 26-27).

5.4.7. Autocuidado en la familia

El autocuidado nos brinda una herramienta valiosa para examinar nuestras prácticas de salud, tanto a nivel personal como familiar. Esta mirada interna nos permite reconocer las acciones que favorecen o, por el contrario, perjudican nuestro bienestar físico y mental. De esta manera, el autocuidado se extiende más allá del individuo, abarcando las dinámicas familiares que promueven o desalientan conductas saludables para los individuos (Chávez y Guerrero, 2021).

5.4.8. El papel de la familia en los procesos de inclusión laboral

Según los autores (Guzmán et al., 2016) manifiestan que las familias se involucran de manera constante en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad a lo largo del tiempo, sin embargo, cuando estas personas entran en un entorno laboral para desarrollar sus habilidades y aprovechar las oportunidades, las familias suelen sentir temor, esto se debe a que la familia a veces no está alineada con los procesos de capacitación.

5.4.9. La familia como elemento favorecedor de los procesos de inserción laboral

Giné (2000) sostiene que es importante establecer una colaboración efectiva entre las familias y los profesionales que brindan apoyo a las personas con discapacidad, se señala que actualmente se está cambiando este enfoque de la relación que se centraba en la formación de padres, ya que este modelo implica una transmisión de información unidireccional, quiere decir del profesional a la familia. En su lugar se está promoviendo una nueva perspectiva basada en la cooperación, donde los padres no solo reciben información, sino que también contribuyen a proporcionarla.

5.5. Inclusión laboral de personas con discapacidad

5.5.1. Concepto de Discapacidad

Según afirma la Organización Mundial de la Salud (2001), discapacidad son aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás.

Por otro lado, la convención reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre la condición ya sea física, mental, intelectual o sensorial de una persona y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, 2006, preámbulo inc. e).

5.5.2. Discapacidad y familia

En un artículo realizado por algunos investigadores acerca de la calidad de vida de las personas con discapacidad, (Andrade et al, 2020) en sus resultados mencionan lo siguiente:

En el ámbito de la discapacidad y desde una perspectiva ecológica-contextual, es evidente la relacional entre CV y la CVF, ya que lo que ocurre en la vida de la persona

con discapacidad, al ser un integrante de la familia, y a la vez, cada una de las circunstancias vitales por las que atraviesan los padres, hermanos y su contexto familiar, tienen un impacto en la vida de la persona con discapacidad (p.13).

5.5.3 Modelos de la discapacidad

Según los autores (Palacios y Romañach, 2006) explican los modelos que han venido existiendo y transformando en la sociedad, a continuación, se redactan los tres modelos:

5.5.3.1. Modelo de prescindencia.

Se entiende que la discapacidad se interpreta desde una perspectiva religiosa, se considera que las personas con discapacidad se interpretan desde una perspectiva religiosa. Se los trata como objetos de caridad y asistencia, marcadas por la dependencia y el sometimiento, según este modelo la vida de las personas con discapacidad se percibe como no digna de ser vivida.

5.5.3.2. Modelo médico y rehabilitador.

Las causas de la discapacidad se explican desde una perspectiva científica en lugar de religiosa, se la considera más en términos de salud o falta de enfermedad. Aunque las personas con discapacidad ya no se ven como inútiles, su valor sigue dependiendo de su capacidad para ser rehabilitadas y adaptarse a los estándares de las personas “normales” y capaces.

5.5.3.3. Modelo social.

Sostiene que las causas de la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino sociales relacionadas con cómo está estructurada la sociedad. En lugar de enfocarse en las limitaciones individuales, este modelo pone el énfasis en las limitaciones de la sociedad para ofrecer servicios adecuados y garantizar que las necesidades de las personas con discapacidad sean consideradas dentro de la estructura social.

Actualmente, se está desarrollando un enfoque llamado “Modelo de la Diversidad Funcional” originado por el propio grupo de personas con diversidad funcional a través del Foro de Vida Independiente y libertad. Este modelo busca complementar el modelo social y abordar las discriminaciones persistentes que enfrenta este colectivo.

El modelo social y el de vida independiente se han basado en la concepción de

los derechos humanos de las personas con diversidad funcional, provocando en los últimos años un cambio radical en su visión social.

5.5.3. Inclusión

Es el proceso de mejorar la oportunidad y dignidad de las personas en desventaja en cuanto a su identidad, superando las creencias y estereotipos negativos, para que tengan una plena participación en la sociedad (Molina, 2021).

5.5.4. Inclusión laboral

La inclusión busca crear una sociedad donde todas las personas, sin importar sus características, origen, género y cultura tengan las mismas oportunidades y derechos, relacionando en la inclusión laboral de las personas con discapacidad no puede ser lograda solamente por un sector de la sociedad, si no que requiere de un esfuerzo en conjunto para construir una sociedad más justa (Castrillo, 2022).

5.5.5. Barreras laborales

La inclusión de las personas con discapacidad es esencial para asegurar igualdad de oportunidades para todos. Sin embargo, en América Latina y el Caribe, muchas personas con discapacidad aún se encuentran excluidas del mercado laboral.

Antes de la pandemia, las estadísticas ya mostraban que este grupo enfrentaba tasas de desempleo más alto y eran menos propensas a participar activamente en la economía en comparación con quienes no tienen una discapacidad (CEPAL, 2021, pág. 115).

5.5.6. Corresponsabilidad de la persona con discapacidad

La corresponsabilidad refiere al reparto equilibrado de tareas domésticas y de responsabilidades familiares, como su organización, cuidado, educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, así distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres (Gonzales, 2019).

5.6. Marco legal

5.6.1. Constitución del Ecuador

En la Constitución promulgada en el 2008, en el artículo 47 reconoce la importancia de proporcionar oportunidades laborales equitativas que estimulen las habilidades y talentos de las

personas con discapacidad, a través de políticas diseñadas para facilitar su integración en entidades públicas y privadas.

De igual manera en el artículo 48, enfatiza la importancia de adoptar medidas a favor de las personas con discapacidad para asegurar su integración en la sociedad y su desarrollo completo, estas medidas incluyen la coordinación de programas estatales y privados que fomenten la participación política, social, cultura, educativa y económica. Además, en el punto uno destaca la importancia de establecer programas especializados para la atención integral de personas con discapacidad con el objetivo de maximizar su desarrollo personal y reducir su dependencia, en el segundo punto, menciona acerca de los descuentos en servicios públicos como privados, esto no solamente mejora su calidad de vida, sino que se alivia la carga económica sobre las familias, permitiendo que se enfoquen en el apoyo y desarrollo de la persona con discapacidad. En el cuarto punto refiere a las exenciones tributarias, en la cual explica que al reducir o eliminar ciertos impuestos se proporciona mayor estabilidad financiera y el acceso a recursos necesarios y en el quinto punto hace referencia a la igualdad de oportunidades en el trabajo, garantizar que exista eso es esencial para la inclusión laboral, para las familias, al saber que existen procesos justos y programas de desarrollo profesional como lo es el Centro Diurno, incrementa su confianza y compromiso con la inclusión laboral.

En el artículo 67 reconoce y valora la diversidad de tipos de familia, en donde el Estado debe proteger a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad y asegurar condiciones que promuevan sus objetivos. De igual manera la protección y reconocimiento de la familia juegan un papel indispensable en el bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad.

5.6.2. Ley Orgánica de Discapacidades

La ley Orgánica de Discapacidades (2012) hace mención en el artículo 17, la necesidad de adoptar medidas que aseguren que las personas con discapacidad disfruten de sus derechos, es así que las familias al estar informadas y apoyadas, se convierten en pilares fundamentales que facilitan la inclusión laboral del usuario.

En el artículo 28 hace referencia a la educación inclusiva, en la cual la familia al empoderarse brinda el apoyo constante y defiende la creación de entornos inclusivos en todo contexto, incluyendo el empleo para los usuarios.

En el artículo 45 el derecho al trabajo, donde refiere que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, esto significa que el empoderamiento familiar en la inclusión laboral tiene un papel fundamental, puesto que potenciando las habilidades y capacidades de los usuarios les ayuda a desenvolverse en el

ámbito laboral.

De igual forma el artículo 46 destaca la importancia de crear políticas laborales completas que amparen a la persona con discapacidad en cada paso de su carrera profesional, aquí el papel de la familia es primordial, al estar empoderado la familia ofrece un apoyo y luchan por un espacio de trabajo inclusivo.

Asimismo, en el artículo 47 establece que los empleadores con al menos 25 empleados contraten un 4% de personas con discapacidad, lo cual abre oportunidades de empleo para los usuarios del Centro Diurno. Además, requiere que los empleadores proporcionen los recursos técnicos y adapten el entorno para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad, es por ello que el Centro Diurno podría colaborar con empleadores locales para que reciban el apoyo necesario.

Así también en el artículo 48 es relevante, puesto que aborda la posibilidad de que ciertos parientes cercanos a una persona con discapacidad severa puedan ocupar los puestos laborales, contribuyendo al cumplimiento del número mínimo de personas al ámbito laboral.

En el artículo 50 refiere la importancia de que las instituciones adapten sus procesos de selección de empleo para que sean más inclusivos. En el artículo 51 hace referencia a la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, lo que significa que no pueden ser despedidas de manera injustificada.

5.6.3. Código de trabajo

El código de Trabajo (2005) en su artículo 42 menciona acerca de las obligaciones del empleador, en el punto dos hace referencia de establecer un entorno laboral oportuno, seguro y también inclusivo, esto quiere decir que es necesario que se enfoquen en las necesidades específicas de los empleados con discapacidad, esto incluye en adaptar espacios de trabajo para que sean accesibles y a si promuevan su bienestar y autonomía. Asimismo, en el punto 35 hace referencia a las adaptaciones de los puestos de trabajo, lo mencionado no solo tienen un beneficio directo para las personas con discapacidad, sino también fortalecen a las familias, esto quiere decir que sienten tranquilos y respaldados por parte de las instituciones, esto les motiva a las familias para el proceso de inclusión laboral de los miembros con discapacidad.

En un apartado del código de trabajo, destaca que el Estado tenga la política con la inclusión laboral de personas con discapacidad, el contar con el apoyo legal que apoye en diferentes modalidades de empleo contribuye un entorno más inclusivo, además que fortalece a las familias, ya que observan la manera en que el Estado respalda los esfuerzos por integrarlos.

También en el artículo 195.3 establece que el despido injustificado, se aplicará una indemnización de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. Así mismo en el artículo 346 se evidencia la importancia de las inspecciones y supervisión para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que tienen referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

5.7. NORMA TÉCNICA

La norma técnica de los Centros Diurnos de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad aborda varios aspectos clave que se relacionan directamente con el tema de investigación sobre el empoderamiento familiar y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En primer lugar, la norma establece como objetivo fundamental promover la autonomía e independencia de las personas con discapacidad, siendo esencial para el empoderamiento de los usuarios, puesto que con una mayor autonomía les permite tener un mayor control sobre sus vidas y decisiones, lo cual es un componente esencial del empoderamiento.

Asimismo, proporciona un marco estructurado para la prestación de servicios a las personas con discapacidad, esta norma técnica establece criterios de ingreso, proceso de desarrollo integral y también los requisitos que deben cumplir para garantizar una atención de calidad, dentro de la normativa es importante recalcar de la capacitación continua que tiene el personal para asegurar un servicio eficaz y eficiente.

En el contexto de los centros diurnos, las familias desempeñan una función importante, lo que destaca la corresponsabilidad familiar como un ente para el desarrollo integral de cada uno de los usuarios, las familias no solo deben proporcionar el apoyo emocional y material, sino más bien brindar el bienestar y la inclusión de sus miembros con discapacidad.

Es importante mencionar la función de la trabajadora social en los centros diurnos, en la cual se encarga de la atención individualizada a cada usuario y sus familias de una manera confidencial, además, facilita encuentros, reuniones y talleres que promuevan la inclusión y empoderamiento de los usuarios como de las familias, así también, la trabajadora social tiene como responsabilidad coordinar y gestionar acciones preventivas contra la violencia, para asegurar un entorno seguro.

Además, enfatiza la importancia de la inclusión social y económica, resaltando que la inclusión laboral es un aspecto crítico de la inclusión económica. Al asegurar que los centros trabajen para integrar a las personas con discapacidad en la sociedad y el ámbito laboral, la norma técnica apoya directamente el objetivo de aumentar la participación laboral.

5.8. Marco contextual

El Centro Diurno de Atención Integral a las personas con discapacidad MIES Loja, es una entidad pública que ofrece servicios integrales a personas con discapacidad en la provincia de Loja, este centro es parte de la red nacional de centros diurnos del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). El centro presta servicios de un promedio de 42 personas con discapacidad, donde presentan diversas discapacidades incluyendo físicas, intelectuales, sensoriales y psicosociales.

Se encuentra situado en la ciudad de Loja, en la avenida Pio Jaramillo Alvarado y Juan Zenea, en el barrio la Tebaida, parroquia San Sebastián, el centro atiende a personas con discapacidad entre 18 y 64 años 11 meses que viven en la provincia de Loja.

El Centro Diurno de Atención Integral a las personas con discapacidad MIES Loja, brinda una variedad de servicios a sus usuarios, tales como habilitación y rehabilitación con terapias físicas, ocupacionales, de lenguaje, además de educación mediante talleres en áreas como artes, música, informática y habilidades para la vida independiente, de igual manera la inserción laboral con apoyo en la búsqueda de empleo y capacitación laboral, también la inclusión social facilitando la participación en actividades sociales, culturales y deportivas con el apoyo y asistencia de las familias.

Así mismo, cuenta con profesionales capacitados en la atención a personas con discapacidad, incluyendo terapeuta ocupacional (1), trabajador social (1), facilitadores (3). El Centro Diurno de Atención Integral es financiado por recursos del presupuesto del MIES, además recibe apoyos de organizaciones no gubernamentales y del sector privado.

5.9. Marco teórico

5.9.1 Teoría ecológica de Bronfenbrenner

Teoría ecológica de (Bronfenbrenner, 1997 citado en Cortés, A. 2004) plantea su visión ecológica del desarrollo humano.

En la que destaca la importancia que otorga al estudio de los ambientes en los que se desenvuelven. Estos conforman la suma del contexto, con sus características físicas y sociales, que rodean a un individuo, con sus aspectos idiosincrásicos, y que se explican mediante una interacción dinámica. En esta trayectoria se producen dos hechos: el sujeto percibe el entorno y a la par, se comporta dentro de él. Además, el modelo ecológico creado para comprender el contexto, constituye una de las oportunidades aportaciones

más importantes y conocidas de la psicología cultural. La teoría presenta cuatro sistemas denominados: microsistema, mesosistema, exosistema y el macrosistema. El primero define un conjunto de actividades, roles y relaciones que el individuo experimenta, es decir dentro de su familia. El mesosistema es la unión de dos o más entornos en que participa el individuo. El exosistema se describe como entornos en donde no participa, pero en esos contextos producen hechos que le afectan, por último, tenemos el macrosistema, prácticamente abarca creencias, cultura, ideologías (p.52-56).

Lo que se puede considerar de esta teoría, es que, las familias están conectadas con su entorno social, es así que el empoderamiento familiar aborda factores externos que inquieta a las familias.

De manera que, la Teoría ecológica de Bronfenbrenner guarda relación con el empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno puesto que ofrece una comprensión de como los diferentes entornos en el que los usuarios interactúan, puede influir en su desarrollo personal y profesional.

5.9.2 Teoría del poder

La teoría del poder enfatiza la importancia de aumentar el control de los individuos y las comunidades sobre sus vidas. Se centra en promover el cambio social y abordar los desequilibrios de poder mejorar el bienestar y la justicia social. Esta teoría destaca la importancia de la participación, colaboración y el desarrollo de capacidades para fomentar resultados individuales y colectivos positivos dentro de las comunidades, postula que los individuos no se ven afectados únicamente por sus características personales, sino también por sus interacciones sociales y el contexto sociocultural más amplio en el que habitan (Murphy, 2024).

La teoría del poder expuesta por Murphy destaca cuán importante es que los individuos y comunidades asuman el control de su propio destino, la misma que se enfoca en impulsar transformaciones sociales y así combatir las desigualdades de poder, el autor sostiene que las personas no solo se ven afectadas por sus características personales, sino también por las interacciones sociales y el contexto sociocultural en el que se desenvuelven

Por tal razón, esta teoría tiene relación con el empoderamiento familiar y su impacto en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno, mediante la teoría permite comprender la manera de fortalecer a las familias, que adopten el poder para que puedan tener una mayor voz en la toma de decisiones que puedan afectar la inserción laboral de sus hijos.

5.9.3 Empowerment Theory

La teoría del empoderamiento abarca tanto los procesos como los resultados (Swift & Levine, 1987). Esta teoría enfoca que ciertas acciones, actividades o estructuras pueden tener un efecto empoderado y que estos procesos llevan a un estado de empoderamiento. Sin embargo, tanto los procesos como los resultados de este empoderamiento pueden manifestarse de diversas maneras, puesto que no existe un estándar único que capture por completo su significado para todas las personas en cualquier contexto (Rappaport, 1984; Zimmerman, 1995).

Además, distinguir entre procesos y resultados empoderados es esencial para definir la teoría del empoderamiento, los procesos empoderados son aquellos en los que se busca obtener control, acceder a recursos necesarios y comprender de manera crítica el entorno social. Un proceso es empoderado si ayuda a las personas a desarrollar habilidades que les permitan convertirse en solucionadores de problemas independientes y tomadores de decisiones, estos procesos pueden variar en diferentes niveles de análisis.

Los resultados empoderados se refieren a la implementación práctica del empoderamiento, permitiendo estudiar las consecuencias de los esfuerzos de los ciudadanos por ganar mayor control en sus comunidades o efectos de las intervenciones diseñadas para empoderar a los participantes. En el caso de los individuos, los resultados podrían incluir un control situacional percibido, habilidades y comportamiento proactivos.

Esta teoría requiere exploración y descripción en múltiples niveles de análisis, aunque cada nivel de análisis se describe por separado, están conectados entre sí, el empoderamiento individual, organizacional y comunitario es interdependiente y actúa como causa y consecuencia mutua. De esta manera el grado de empoderamiento en un nivel de análisis está directamente relacionado con el potencial empoderado de los otros niveles, con esto quiere decir que las personas empoderadas son fundamentales para el desarrollo de organizaciones y comunidades responsables y participativas.

La teoría del empoderamiento distingue entre procesos y resultados empoderados, los procesos empoderados son aquellos que permiten a las personas obtener control, acceder a recursos necesarios y comprender de manera crítica su entorno social. En el contexto de las familias de los usuarios del Centro Diurno, significa desarrollar habilidades que les permitan ser solucionadores de problemas independientes, esto les permite apoyar de manera más efectiva a los usuarios en su inclusión laboral, buscando activamente oportunidades, abogando por sus derechos y proporcionando un entorno de apoyo que fomente la autoconfianza.

Este empoderamiento también mejora las oportunidades de empleo y la capacidad de los usuarios para mantener un empleo, es así que las familias empoderadas tienen un mayor control sobre las decisiones laborales, lo que ayuda a superar barreras como la falta de oportunidades, discriminación y falta de capacitación.

5.9.4 Teoría interseccional

La teoría Interseccional fue creada por Kimberlé Crenshaw, su idea surgió como una crítica al marco teórico predominante, que analizaba la raza y el género como categorías sociales separadas y excluyentes entre sí. Crenshaw argumentó que las políticas contra el racismo se centraban en los hombres negros, mientras que las políticas contra el sexismo que se enfocaban en las mujeres blancas. En ambos casos dichas políticas favorecían al grupo más privilegiado dentro de cada categoría marginada. Esta selectividad hizo que las mujeres negras quedaran totalmente invisibilizadas en las políticas públicas de protección contra el sexismo y el racismo. A través del análisis interseccional de este caso judicial, Crenshaw logró evidenciar que la vivencia de una mujer negra no podía ser comprendida simplemente sumando el sexismo que experimentan las mujeres blancas con el racismo que enfrentan las personas negras. En lugar de esto demostró que la intersección de la raza y el género da lugar a realidades y formas de discriminación muy específicas (Centro Nacional de Equidad de género y Salud reproductiva, s.f).

El análisis interseccional de Crenshaw revela que la discriminación no puede ser comprendida simplemente sumando las formas de presión experimentadas por diferentes grupos. De manera similar, en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es importante reconocer que la discapacidad no existe en un vacío, si no que interactúa con otros aspectos, quiere decir que no se limita únicamente a la discapacidad en sí misma, sino que está influenciada por una variedad de factores interrelacionados, que pueden incluir la raza, género, nivel socioeconómico, entre otros. Por lo tanto, para fomentar una inclusión laboral justa y efectiva, es fundamental adoptar un enfoque interseccional que reconozca las dimensiones de la discriminación y la exclusión.

5.9.5 Teoría de la Autoeficacia

Bandura (1993) indica que la autoeficacia percibida influye en cómo la persona piensa, siente, se motiva y se comporta, a través de cuatro procesos principales: cognitivo, efectivo, motivacional y de selección.

Gran parte de la conducta humana la cual tiene una intención, está regulada por la premeditación de metas personales percibidas, las cuales están influidas por la autovaloración de las capacidades. El hecho de que las personas traten de enfrentarse a situaciones difíciles depende de la fuerza de sus convicciones con respecto a su propia eficacia. Mientras más fuerte es la autoeficacia percibida, más alto es el reto de las metas que la persona se formula y mayor es su compromiso de lograrlas. Así mismo, las creencias de las personas en cuanto a su eficacia influyen en los tipos de escenarios anticipados que construyen y ensayan en su imaginación. Aquellos que tienen un alto sentido de eficacia visualizan escenarios exitosos que proporcionan guías positivas y de soporte para lograr el desempeño. En cambio, aquellos que dudan de su eficacia visualizan escenarios en los que fracasan. Por lo tanto, para conseguir el rendimiento deseado el individuo requiere no solo poseer las sub competencias necesarias, sino también las auto creencias de eficacia para utilizarlas bien.

Por otra parte, las creencias de eficacia personal pueden enmarcar el curso de la vida de un individuo de acuerdo a la escogencia que haga de las actividades y ambientes, las personas evitan las actividades y las situaciones que ellos creen que exceden sus capacidades de afrontamiento, estando dispuestos a comprometerse en actividades desafiantes y a seleccionar situaciones en la que se juzgan a si mismo capaces de manejarlas. Por lo tanto, de acuerdo a las escogencias que hacen las personas, cultivan diferentes competencias, intereses y redes sociales que determinan el curso de su vida. Cualquier elemento que influya en la escogencia conductual puede profundamente afectar la dirección del desarrollo personal.

Bandura (1993) menciona que las personas poseen un alto sentido de eficacia personal en comparación a aquellas que tienen una baja autoeficacia:

- Se perciben a sí mismas como capaces de afrontar con éxito una determinada situación.
- Desarrollan esfuerzos más activos, intensos y persistentes.
- Trabajan más fuerte y extensamente cuando se encuentran con dificultades, a fin de dominar el desafío que implican las mismas, enfrentando las tareas difíciles como retos a ser alcanzados.
- Se conocen con seguridad, reduciéndose sus miedos anticipatorios.
- Se tiene que, un fuerte sentido de eficacia conduce a aumentar el logro personal, alienta el interés y un disfrute profundo de las actividades que se realizan, además de reducir el estrés.

En cambio, aquellos que poseen un bajo sentido de eficacia personal:

- Se sienten inseguros de sus capacidades.
- Retardan sus esfuerzos
- Tienen bajas aspiraciones y compromisos
- Se retiran o evitan las tareas o actividades difíciles las cuales perciben como amenazas personales.

Cuando las familias están empoderadas, pueden crear un entorno de apoyo que refuerce la autoconfianza de los usuarios. Esto es coherente con la idea de Bandura de que una mayor autoeficacia lleva a plantearse metas más ambiciosas y a un mayor compromiso para lograrlas, las familias creen en su capacidad para influir en decisiones laborales de los usuarios, tienden a buscar mejores oportunidades de empleo, a defender sus derechos y a proporcionar el apoyo necesario para superar estas barreras laborales.

Además, un alto sentido de autoeficacia en los usuarios, fomentado por el apoyo familiar, puede hacer que visualicen escenarios exitosos, lo cual proporciona guías positivas para lograr un buen desempeño laboral. Por el contrario, la falta de apoyo y empoderamiento puede llevar a una baja autoeficacia, donde los usuarios visualizan escenarios de fracaso y se sienten inseguros de sus capacidades, evitando así tareas y actividades laborales desafiantes.

6. Metodología

La metodología está relacionada con la técnica, en la cual ambas buscan resolver problemas de manera racional, la metodología está centrada en los procedimientos que se utilizan en la investigación, sin embargo, la metodología se enfoca en el “cómo” definir cómo se va a lograr, en cambio, la técnica encuentra en crear una solución real (Morles, 2002).

Para abordar el tema del empoderamiento familiar y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Centro de Desarrollo Integral MIES Loja, empezó con la revisión bibliográfica exhaustiva que permitió profundizar la literatura existente, comprendiendo conceptos, teorías y cabe recalcar que existen pocos estudios previos acerca del tema investigado. A partir de esta revisión, se definió el enfoque y nivel de investigación, así como las técnicas que mejor se ajustaban al estudio, se seleccionó un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión mas precisa y detallada del fenómeno.

La investigación es básica puesto que busca fundamentar y ampliar el conocimiento teórico, ya que están centradas en mejorar la comprensión del problema sin intentar resolver o presentar alguna propuesta de intervención.

6.1. Diseño de Investigación

Se comenzó definiendo el diseño de investigación caracterizado por ser no experimental de tipo transversal, puesto que no se manipuló ninguna variable y se investigó en ese momento, en un momento único y su propósito es describir y analizar su incidencia en un momento único, según lo menciona Sampieri (2014) se lo puede realizar mediante inferencia y análisis estadísticos apropiados, es observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

6.2. Enfoque

Asimismo, adoptó un enfoque mixto para obtener una comprensión mas completa del fenómeno, el enfoque cualitativo permitió explorar en profundidad las percepciones y experiencias relacionadas con el empoderamiento familiar y la inclusión laboral. Así como lo afirma Navarrete (2004) “la investigación cualitativa es un enfoque metodológico que emplea palabras, textos, discursos entre otros para comprender la vida social a través de los significativos que las personas les atribuyen”.

Mientras que, el enfoque cuantitativo se empleó para analizar datos numéricos obtenidos sobre el empoderamiento familiar y la inclusión laboral. Según (Sampiere et al., 2014) refiere al análisis cuantitativo como una representación de un conjunto de procesos, en la cual es secuencial y probatorio.

6.3. Métodos de estudio

6.3.1. Método deductivo

Hace mención al estudio de antecedentes y revisión de literatura referente a las variables de estudio, esto significa que para la investigación se desarrolló revisión bibliográfica de artículos publicados referente al “empoderamiento familiar” e “inclusión laboral” para posteriormente fundamentar la investigación.

según afirma Tamayo (2008), el método deductivo consiste en reglas y procesos, por medio de ello se puede deducir conclusiones, menciona que pasa de lo general a lo particular, esto quiere decir que a partir del conocimiento científico se infieren enunciados particulares.

6.4. Nivel

El nivel de investigación adecuados, fueron el nivel exploratorio y descriptivo, dado que el estudio se enfrenta a la falta de investigaciones previas sobre este tema. Tal como señala Nieto (2018) se aplicó el exploratorio ya que permitió indagar sobre el problema y obtener información preliminar para futuras investigaciones. Además, el nivel descriptivo permitió examinar con precisión aspectos claves del empoderamiento familiar, como la autoeficacia, el acceso a recursos, la participación de las familias, entre otros. Para llevar a cabo este tipo de investigación, el investigador debe ser capaz de identificar o al menos imaginar que aspectos medirá y qué o quienes serán objetos de recolección de datos (Nieto, 2018).

6.5. Población y muestra

El siguiente paso fue determinar la población y la muestra, la población de interés estaba compuesta por 42 representantes/cuidadores de los usuarios, para garantizar una representación adecuada, se empleó un muestreo aleatorio o probabilístico simple. Así como lo afirma, Otzen y Manterola, (2017), este tipo de muestreo como uno de los más utilizados:

Garantiza que todos los individuos que componen la población blanca tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Esta significa que la probabilidad de

selección de un sujeto a estudio “x” es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que forman parte de la población blanco. (p. 228).

La población total consistió en 42 representantes, de los cuales se seleccionaron 38 para la investigación, la decisión de no incluir a los 4 usuarios restantes se debió a que estaban próximos a egresar durante el periodo.

Aunque el objetivo inicial fue aplicar un muestreo aleatorio simple para garantizar que todos tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados, la realidad del estudio llevó a trabajar con los 38 representantes disponibles, a pesar de que no se incluyeron a los 4 usuarios que estaban por salir, esta selección permitió obtener datos representativos y válidos.

6.6. Criterios de inclusión

- Que deseen participar en la investigación
- Que las personas sean representantes de los usuarios del Centro Diurno
- Que las personas sean parte del Centro Diurno

6.7. Criterios de exclusión

- Que las familias no deseen participar
- Que no sean representantes de los usuarios del Centro Diurno
- Que no pertenezcan al Centro Diurno

6.8 Técnicas

6.8.1 Entrevistas

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas hacia dos facilitadores y la trabajadora social del Centro, las entrevistas realizadas de manera individual se centraron en temas clave como la percepción del empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios, las respuestas obtenidas ofrecieron una visión detallada de las experiencias y perspectivas de los profesionales inmersos en la investigación, lo que propició captar interacciones subjetivas y comprender la realidad de la situación.

Por otro lado, las entrevistas se realizaron con los profesionales del Centro Diurno, por medio de una guía de entrevistas semiestructuradas a dos facilitadoras y Trabajadora Social, enfocándose en sus opiniones sobre el empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral, cada contestación contribuyó a explorar y obtener una comprensión más completa de

la investigación.

6.5.2 Encuesta

Igualmente, las técnicas que se utilizaron fueron las encuestas, siendo fundamentales para recoger las opiniones de los representantes de cada usuario. La trabajadora social colaboró en la distribución del cuestionario que los usuarios llevaron a la casa para su contestación, al ser devueltas, las respuestas obtenidas permitieron cuantificar aspectos importantes y generar estadísticas sobre el empoderamiento familiar y la inclusión laboral.

Para ello se desarrollaron encuestas dirigidas a los representantes de los usuarios, en el que constaba de 17 preguntas cerradas como ¿En qué medida considera que su familiar está involucrado en las decisiones importantes de la vida de la persona con discapacidad? ¿Qué estrategias utiliza su familia para adaptarse a los desafíos relacionados con la inclusión laboral del usuario? ¿De qué manera ha enfrentado su familia los retos y dificultades relacionados con la búsqueda de empleo del usuario? entre otras, diseñadas para recolectar información específica y obtener una visión de la realidad estudiada.

6.9. Procesamiento y análisis de datos

En cuanto al tratamiento de la información de tipo cualitativa, correspondiente a la entrevista semi-estructuradas, se lo desarrolló mediante una conversación, en donde las profesionales deseaban ir respondiendo y escribiendo cada pregunta, posterior a ello se procedió a transcribir cada pregunta y realizar un análisis de lo manifestado por la trabajadora social y dos facilitadoras, gracias a ello se pudo obtener percepciones acerca del empoderamiento familias en la inclusión laboral.

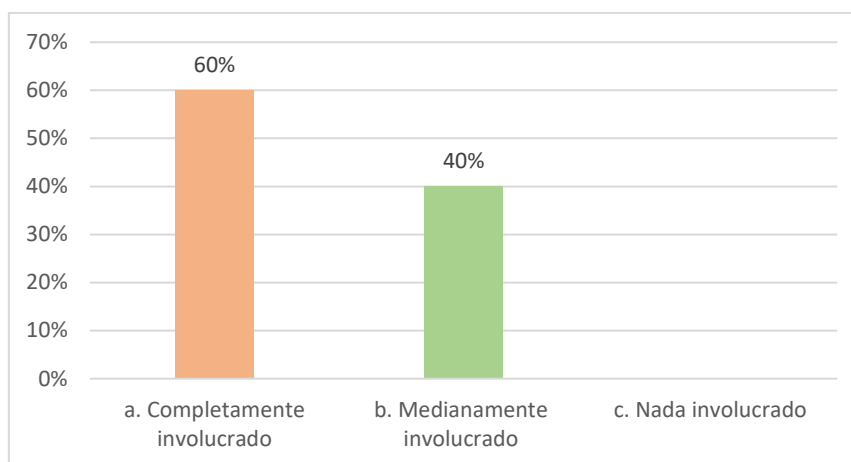
Por otro lado, la información cuantitativa se obtuvo por medio de un cuestionario, se estableció contacto con la trabajadora social para que me ayude a enviar la encuesta a cada familia, los resultados del instrumento fueron analizados en un documento de Excel para su tabulación respectiva y posterior a ello, el análisis e interpretación de datos.

6 Resultados

Este estudio se enfoca en investigar cómo el empoderamiento familiar incide en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno, puede funcionar como un catalizador para el desarrollo profesional y personal de los individuos. Asimismo, se examina cómo estos aspectos pueden resultar en beneficios tangibles para las organizaciones, como un mayor compromiso laboral, mejoría en la productividad y un clima organizacional más favorable.

Figura 1

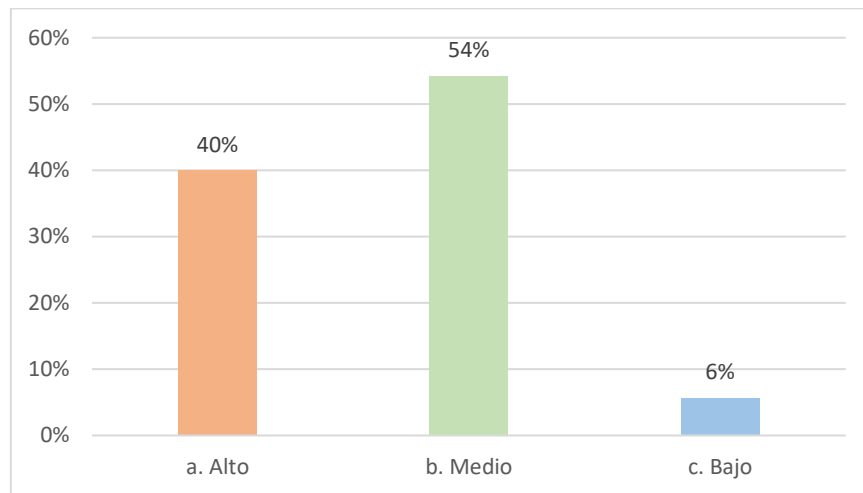
Participación de la familia en las decisiones importantes de la persona con discapacidad



Interpretación: Los datos muestran que una gran proporción de familias correspondiente al 60% consideran que están completamente involucrados en las decisiones importantes de los usuarios, este alto porcentaje refleja un nivel significativo de compromiso y participación activa en los procesos importantes, sin embargo, el 40% restante consideran que están medianamente involucrados en las decisiones importantes de los usuarios, lo que indica que todavía hay espacio para mejorar la inclusión y la comunicación con las familias.

Figura 2

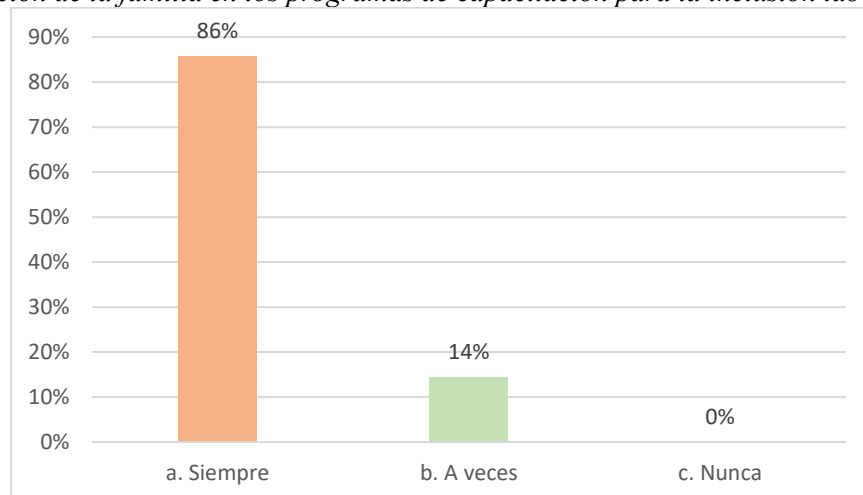
Capacidad de influir en las decisiones laborales



Interpretación: Respecto a los datos, se observa que un 54% de las familias consideran que tienen una capacidad media de influir en las decisiones relacionadas con la inclusión laboral, mientras que el 40% tienen una capacidad alta de influir, esto es positivo siendo la familia un ente importante en el apoyo de cada uno de los usuarios, es importante prestar atención el 6% de las familias que manifiestan que posee una capacidad baja de influencia.

Figura 3

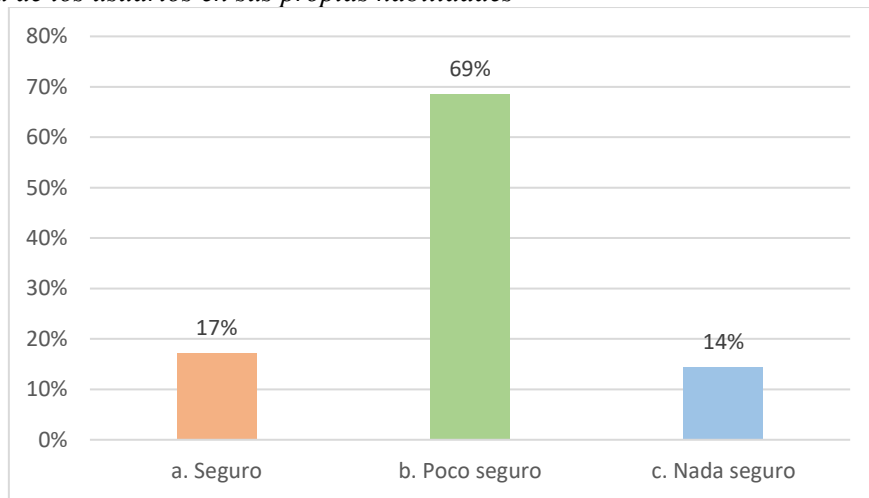
Participación de la familia en los programas de capacitación para la inclusión laboral



Interpretación: De acuerdo a los datos correspondientes el 86% de las familias manifiestan que siempre participan en las actividades y programas de capacitación que ofrece el Centro Diurno para apoyar la inclusión de los usuarios, este alto nivel de participación refleja un fuerte compromiso de las familias en la formación y el apoyo continuo de los usuarios, lo cual es fundamental para su inclusión efectiva. Sin embargo, el 14% solamente lo realiza a veces, este dato indica que, aunque la mayoría está altamente involucrada, hay un pequeño

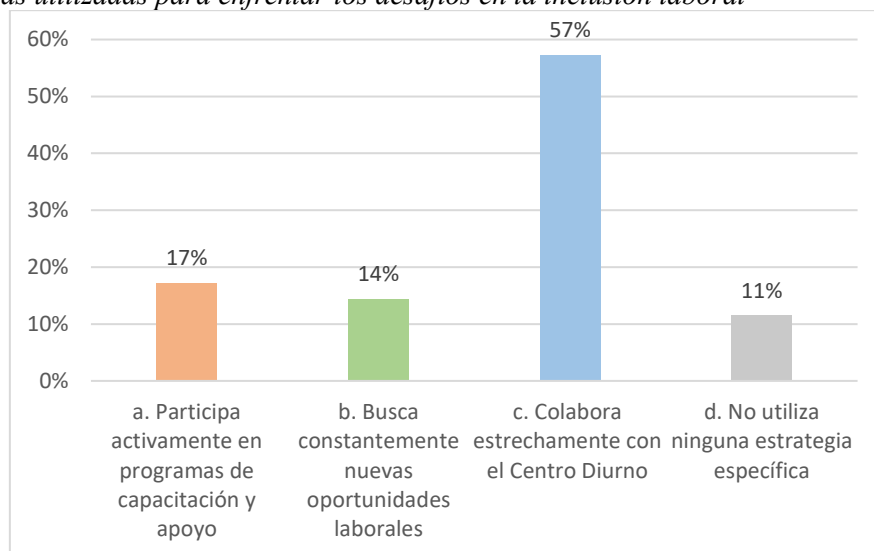
porcentaje que podría beneficiarse de un mayor apoyo o motivación para participar con mayor frecuencia en actividades.

Figura 4
Seguridad de los usuarios en sus propias habilidades



Interpretación: En cuanto a la confianza que los usuarios tienen en sus propias habilidades, los datos revelan una preocupante falta de seguridad en sus habilidades, el 69% de las familias mencionan que los usuarios se sienten poco seguros de sus capacidades, mientras que un 14% expresa que no tienen ninguna confianza en sus habilidades y solo un 17% de las familias reportan que los usuarios se sienten seguros de sus competencias, estos resultados indican una necesidad de reforzar la autoestima y la autoconfianza de los usuarios.

Figura 5
Estrategias utilizadas para enfrentar los desafíos en la inclusión laboral



Interpretación: Con respecto a las estrategias que las familias utilizan para apoyar la inclusión laboral de los usuarios, los datos muestran una variedad de enfoques, el 57% manifiestan que colabora con la Institución, lo que indica un alto nivel de compromiso y

cooperación en la búsqueda de soluciones y apoyo, mientras que 17% participa en los programas de capacitación. Asimismo, el 14% señala que busca oportunidades laborales para el usuario, y solo el 11% no utiliza ninguna estrategia para enfrentar los desafíos que se presentan en la inclusión laboral. Este dato destaca la necesidad de ofrecer mas apoyo y recursos a estas familias, para que puedan involucrarse de manera mas activa y efectiva en el proceso de inclusión.

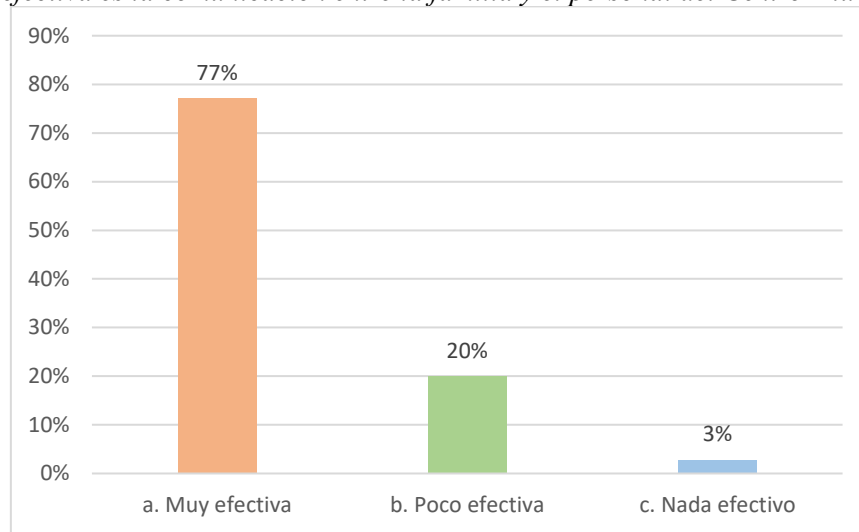
Figura 6
Maneras en que las familias enfrentan los retos en la búsqueda de empleo del usuario



Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos, sobre como las familias enfrentan los retos en la búsqueda de empleo, el 49% manifiesta que mantiene una actitud positiva y toma iniciativas para apoyar al usuario, el 26% fomenta la comunicación y apoyo mutuo en la familia, mientras que el 14% menciona que enfrenta los retos por su propia cuenta y solo el 11% menciona que solicita ayuda profesional cuando es necesario. Esto indica que, aunque muchas familias adopten un enfoque proactivo y colaborativo, hay margen para aumentar el uso de apoyo profesional.

Figura 7

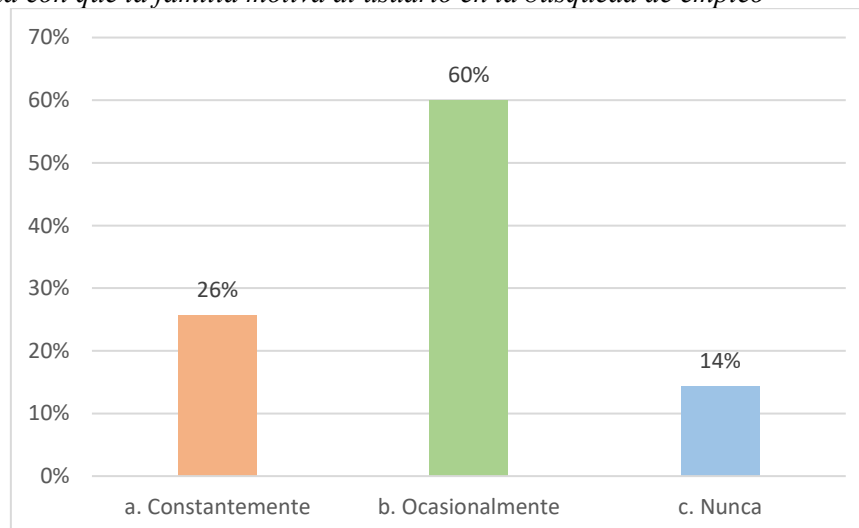
¿Qué tan efectiva es la comunicación entre la familia y el personal del Centro Diurno?



Interpretación: En cuanto con la efectividad de la comunicación entre la familia y el personal del Centro Diurno, el 70% de las familias la considera muy efectiva, lo cual es fundamental para una coordinación eficaz y una colaboración fluida en el proceso de inclusión. Por otro lado, el 20% considera que la comunicación es poco efectiva y el 3% la percibe como nada efectiva. Estos porcentajes indican que hay áreas donde la comunicación puede mejorarse para asegurar que todos los involucrados tengan una experiencia óptima y puedan colaborar de manera eficiente.

Figura 8

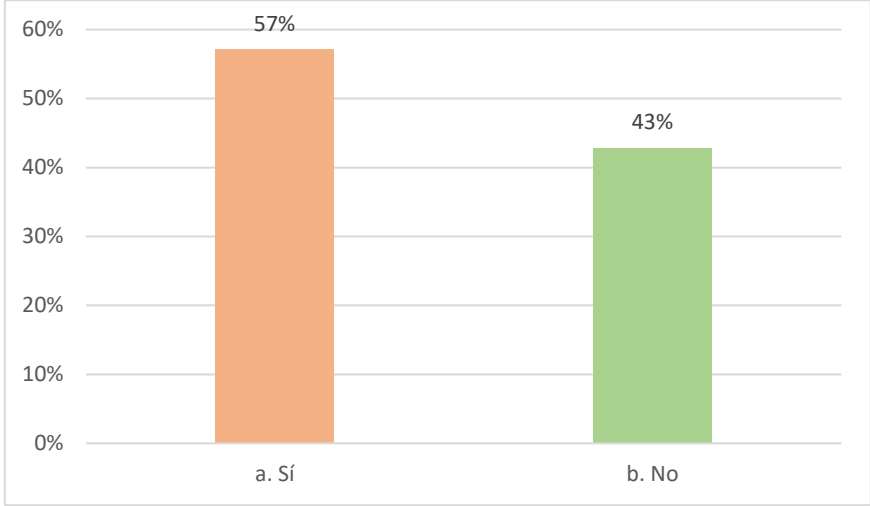
Frecuencia con que la familia motiva al usuario en la búsqueda de empleo



Interpretación: Según los datos, el 60% de las familias ocasionalmente motivan a la persona con discapacidad en la búsqueda de empleo, mientras que un 26% de las familias nunca proporcionan motivación en este aspecto, lo que podría señalar una falta de recursos,

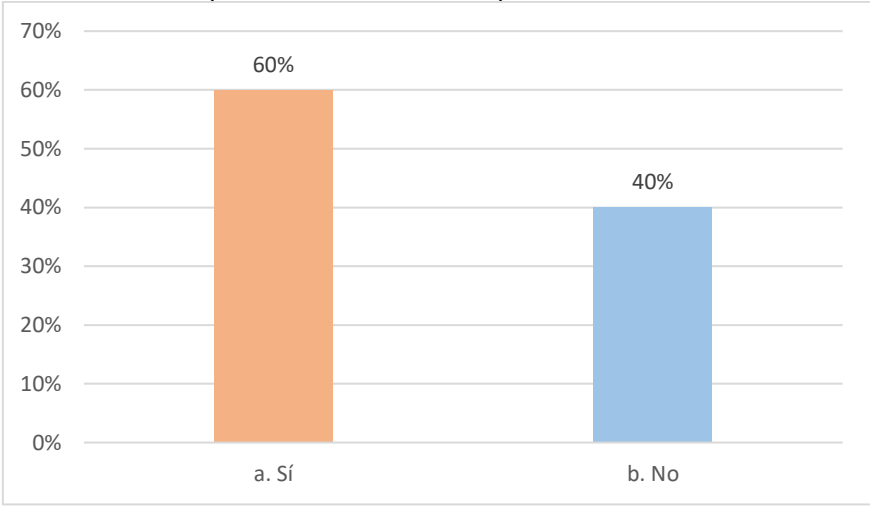
conocimientos en la búsqueda activa de empleo para la persona con discapacidad y un 14% lo hace constantemente, lo que refleja un compromiso continuo y proactivo en apoyar la búsqueda de empleo. Estos datos indican la necesidad de fomentar una mayor consistencia en el apoyo y motivación de las familias.

Figura 9
Capacidad del usuario para integrarse al mercado laboral actual



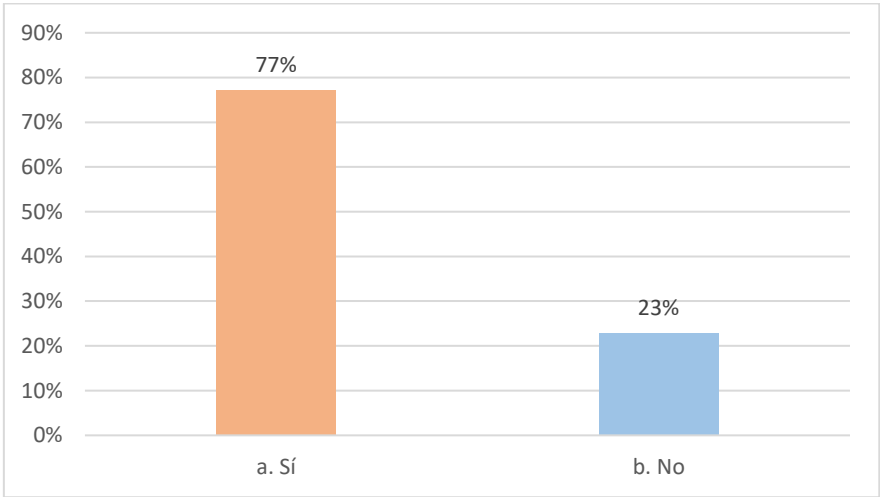
Interpretación: Según los datos, el 57% de las familias menciona que las personas con discapacidad no están capacitadas para el mercado laboral actual, mientras que el 43% indica que, si están adecuadamente capacitadas, esto refleja percepciones diferentes sobre la preparación de los usuarios para el mercado laboral. La mayoría considera que hay una brecha en las habilidades necesarias para competir en el mercado, lo que puede señalar la necesidad de programas de capacitación mas adaptados.

Figura 10
¿Aprovecha el usuario las oportunidades laborales que se le brindan?



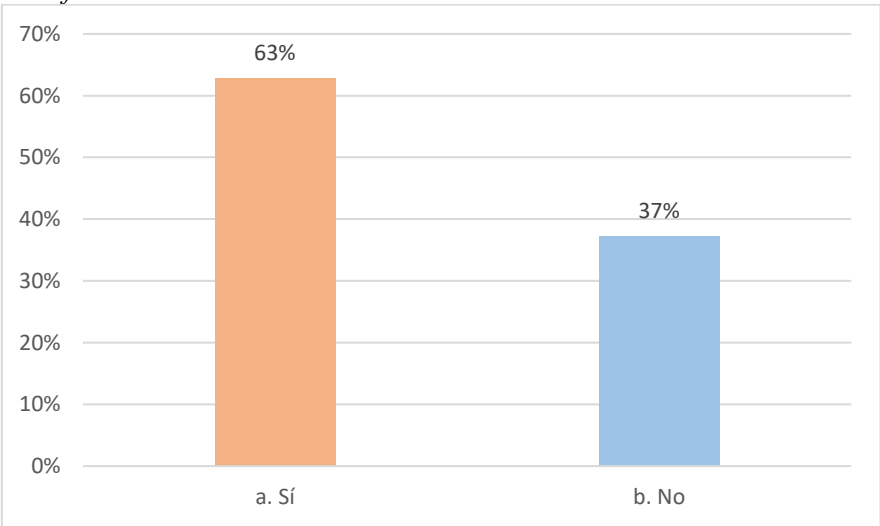
Interpretación: Según las oportunidades laborales brindadas al usuario, el 60% indica que, si las aprovechan, mientras que el 40% manifiesta que no aprovecha las oportunidades presentadas, a pesar de los recursos ofrecidos por el centro Diurno. Esta disparidad sugiere que, aunque una mayoría encuentra valor en las oportunidades proporcionadas, una parte no esta capitalizando estos recursos.

Figura 11
Importancia de incluir al usuario en el ámbito laboral



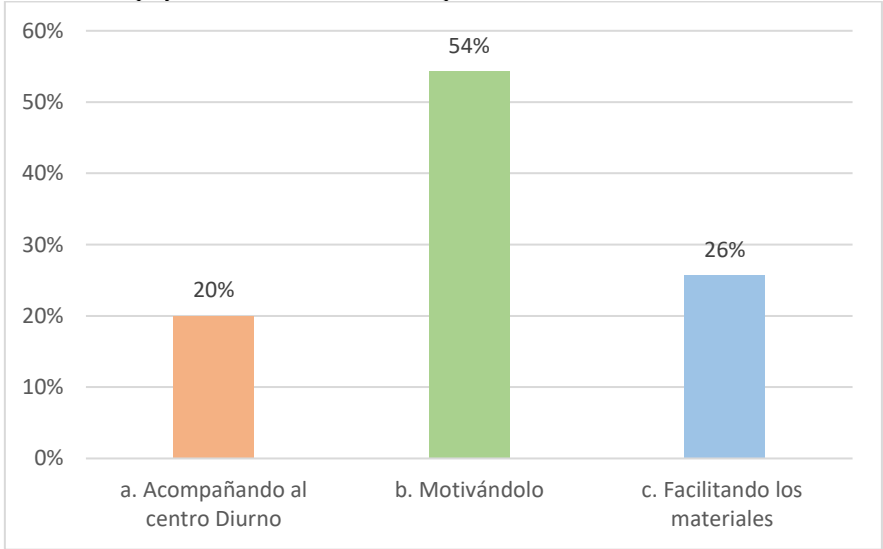
Interpretación: Según los datos obtenidos, el 77% de las familias considera importante incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral, mientras que el 23% restante no lo considera necesario, esto revela percepciones dentro de las familias en cuanto a la importancia de la inclusión laboral de los usuarios. sin embargo, el hecho que casi una parte pequeña no lo vea como necesario, sugiere la necesidad de mayor concienciación y educación sobre los beneficios y derechos relacionado con la inclusión laboral.

Figura 12
Capacitación ofrecida al usuario a través del Centro Diurno



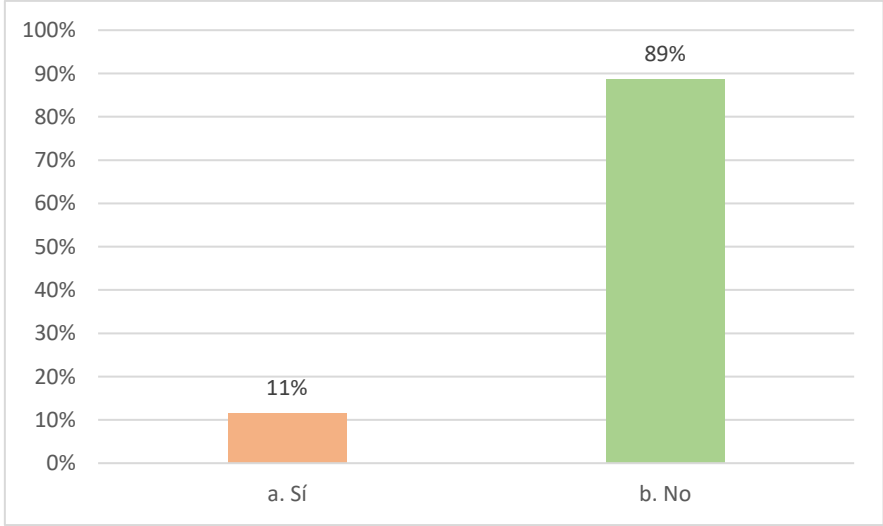
Interpretación: Los datos obtenidos muestran que el 63% de las familias indican que los usuarios han recibido capacitaciones sobre el ámbito laboral dirigidas por el Centro Diurno, mientras que solo el 37% no las ha recibido. Sin embargo, los usuarios que no han recibido capacitaciones indica que aún hay áreas de mejora en la accesibilidad o implementaciones de estos programas.

Figura 13
Diversas formas de apoyar al usuario en las capacitaciones



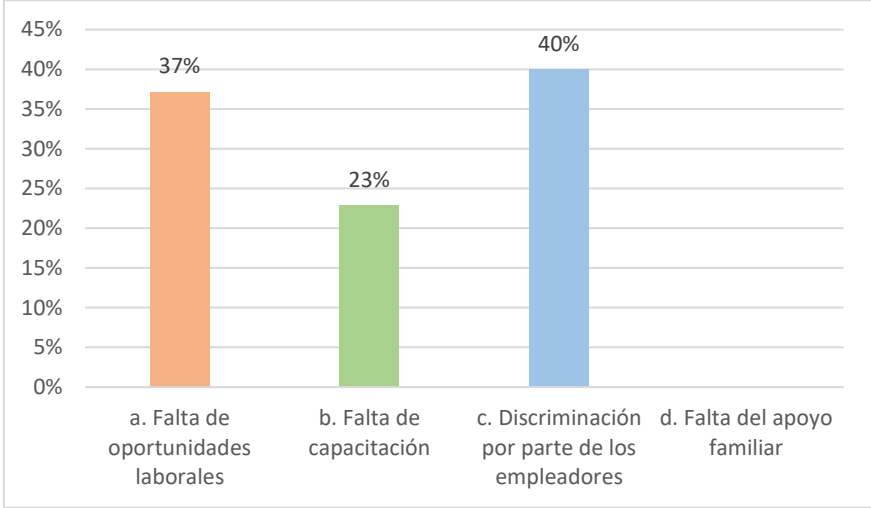
Interpretación: Los datos muestran que el usuario es apoyado de varias maneras para participar en las capacitaciones, el 54% de las familias motivan al usuario, el 26% facilita los materiales necesarios, para asegurar que estén bien equipados para aprovechar de las capacitaciones, y el 20% acompaña al usuario al Centro Diurno, estos apoyos son clave para asegurar una participación efectiva.

Figura 14
¿Actualmente el usuario está empleado?



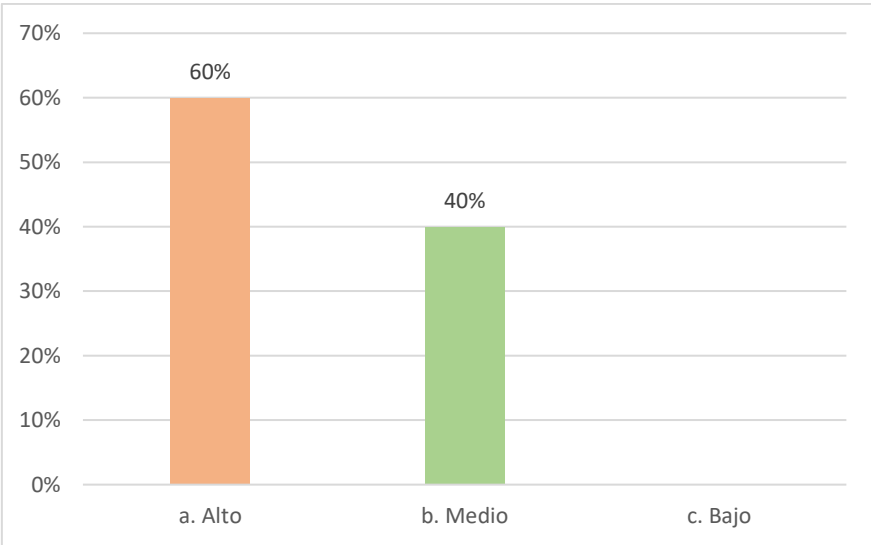
Interpretación: De acuerdo a los datos, las familias manifiestan que el 11% de los usuarios están actualmente empleados, mientras que el 89% restante no lo está. La baja tasa de empleo sugiere la necesidad de revisar y mejorar las estrategias de capacitación y colocación laboral.

Figura 15
Barreras para acceder al empleo



Interpretación: Con respecto a las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir empleo son principalmente la falta de oportunidades laborales mencionada por el 40% de las familias, asimismo el 37% destaca la discriminación por parte de los empleadores y el 23% menciona la falta de capacitación como un obstáculo, sin embargo, el apoyo familiar no se percibe como una barrera.

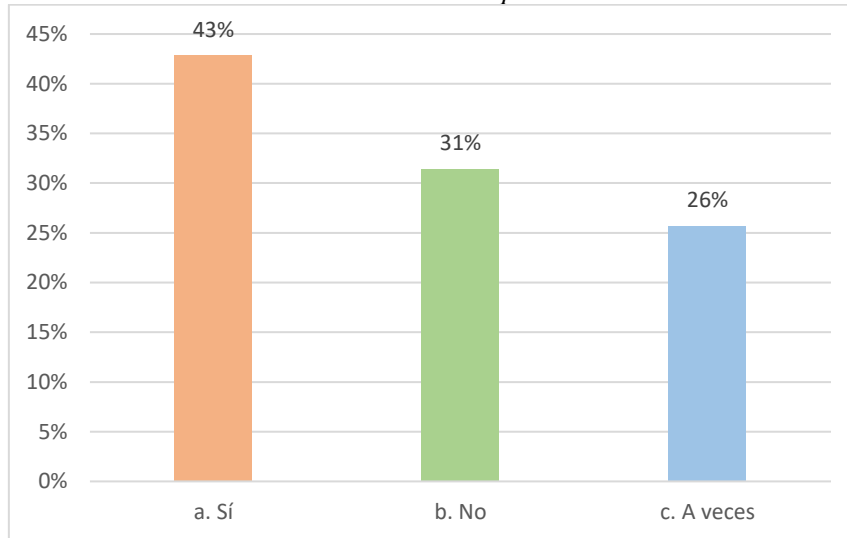
Figura 16
Nivel de apoyo que la familia recibe por parte del Centro Diurno en el cuidado y desarrollo del usuario



Interpretación: De acuerdo a los datos recopilados, un 60% de las familias reportan recibir un nivel alto de apoyo por parte del Centro Diurno en el cuidado y desarrollo de la persona con discapacidad, por otro lado, el 40% de las familias indican recibir un nivel medio de apoyo, es importante destacar que ninguna familia reporta haber recibido un nivel bajo de apoyo. Esto refleja una percepción positiva de los servicios y apoyo proporcionado por el Centro Diurno.

Figura 17

¿Han mejorado los servicios del Centro Diurno las oportunidades de la inclusión laboral?



Interpretación: Según los datos, las familias tienen percepciones variadas sobre si los servicios del Centro Diurno han mejorado las oportunidades de inclusión laboral del usuario, el 43% manifiesta que, si ha habido mejoras, lo que indica que estos servicios han tenido un impacto positivo en casi la mitad de los usuarios. Mientras que un 31% opina lo contrario, indicando que no han visto cambios significativos en las oportunidades laborales y solo el 26% menciona que a veces han observado mejoras.

Para cumplir con los objetivos de esta investigación, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas dirigidas a la Trabajadora Social y a facilitadoras del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad, este enfoque cualitativo permitió adentrarnos en las experiencias de los profesionales, brindando una comprensión detallada de las estrategias y desafíos que enfrentan, así como de sus opiniones sobre el nivel de involucramiento de las familias en la toma de decisiones importantes de los usuarios. A través de este análisis, buscamos comprender como las perspectivas de los profesionales influyen en la efectividad de los programas de empoderamiento y en el logro de una mayor inclusión laboral.

7.1 Análisis de las entrevistas aplicadas a la Trabajadora Social del Centro Diurno MIES Loja

Pregunta 1 ¿Usted cómo evalúa el nivel de empoderamiento de las familias de las personas con discapacidad que asisten al centro?

Menciona que para determinar hay que tener en cuenta la diversidad de experiencias y actitudes familiares, sin embargo, es bajo el empoderamiento puesto que los padres de familia en la mayoría de los casos suelen tener percepciones limitadas sobre las aptitudes y capacidades de sus hijos.

Pregunta 2 ¿Qué indicadores o herramientas utilizan para medir el empoderamiento familiar?

La participación en las actividades del Centro, como la asistencia a talleres y reuniones es fundamental para el desarrollo de iniciativas. Además, observan directamente el comportamiento y la actitud de los padres durante sus interacciones en el centro, esto permite identificar su compromiso y apoyo, y así ofrecer la ayuda y orientación que necesitan para involucrarse más activamente.

Pregunta 3 ¿Qué programas o talleres se ofrecen a las familias para fomentar su empoderamiento?

Manifiesta que actualmente en el centro no se ofrecen programas o talleres específicos para fomentar el empoderamiento familiar, anteriormente la ausencia de una Trabajadora Social causó que no se desarrollara algún programa. A pesar de los esfuerzos y lo importante de este tema no se ha establecido un programa formal o taller que aborde directamente esta necesidad.

Pregunta 4 ¿Usted ha observado alguna correlación entre el nivel de empoderamiento familiar y el éxito en la inclusión laboral de los usuarios del centro?

Menciona que desde su llegada si ha observado una clara correlación por tal razón las

familias que muestran un mayor nivel de empoderamiento familiar presentan un éxito en la inclusión laboral, para ello adoptan actitudes como: apoyo, los padres son proactivos y buscan recursos con ello crean redes de apoyo dentro y fuera del centro.

Pregunta 5 ¿Qué barreras ha identificado en las familias que afectan la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Menciona como barreras que afectan, está las percepciones negativas y la falta de confianza en sus hijos, también el desconocimiento de recursos y programas disponibles para ayudar a sus hijos y la falta de acceso a información sobre derechos laborales, adaptaciones y oportunidades de empleo.

Pregunta 6 ¿Cómo colaboran con las facilitadoras para asegurar un enfoque integral en el empoderamiento y la inclusión laboral de los usuarios?

Se manifiesta que el trabajo se realiza en grupo para promover un desarrollo integral de habilidades y brindar apoyo necesario, no obstante, se reconoce que en algunos casos los padres pueden no dar la importancia necesaria a estos esfuerzos. Para abordar esta situación, se desarrollan actividades adaptadas a las necesidades específicas y se mantienen una comunicación abierta, así como una evaluación continua.

Pregunta 7 ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta al trabajar con usuarios cuyas familias no están empoderadas?

Falta apoyo y motivación para que los usuarios desarrollen habilidades laborales y busquen oportunidades de empleo, lo cual limita sus capacidades. Las familias frecuentemente no conocen están informadas de los recursos disponibles, lo que dificulta una comunicación efectiva entre ellas y el equipo multidisciplinario del centro. Además, la atención insuficiente a las necesidades individuales de los usuarios puede perpetuar ciclos de dependencia y dificultar la consecución de su autonomía.

7.2 Entrevista dirigida a facilitadoras

Pregunta 1 ¿De qué manera incorporan la formación en habilidades laborales dentro de sus programas para personas con discapacidad?

A través de talleres y simulaciones de entornos laborales, los usuarios tienen la oportunidad de adquirir y practicar diversas habilidades esenciales para su futura inclusión en el mercado laboral, estas simulaciones permiten a los usuarios experimentar situaciones reales en un entorno controlado.

Pregunta 2 ¿De qué manera involucran a las familias en el proceso de inclusión laboral?

A través de un trabajo sistemático y compartido, basado en la corresponsabilidad, se

busca obtener el éxito. Utilizando la educación y sensibilización como herramienta clave para promover la autonomía y la independencia de cada uno de los usuarios. Este trabajo colaborativo implica que todos los involucrados, incluyendo profesionales, familias y los usuarios asuman responsabilidades para el cumplimiento de metas en común.

Pregunta 3 ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan al trabajar con usuarios cuyas familias no están empoderadas?

Existen desafíos significativos que afectan la capacidad de los usuarios para participar en procesos de inclusión y desarrollar habilidades de manera integral, estos desafíos incluyen la falta de apoyo en el hogar, expectativas bajas, desconocimiento de derechos y oportunidades, problemas de comunicación y la carga emocional que enfrentan tanto los usuarios como sus familias.

Pregunta 4 ¿Cómo apoya el Centro a las familias para que se involucren en el proceso de inclusión laboral de los usuarios?

El centro se encarga de involucrar a las familias mediante la educación y sensibilización, organizando talleres y sesiones informativas con temáticas de derechos laborales y los beneficios de la inclusión laboral. Además, se facilita a los usuarios las técnicas y herramientas necesarias para su desempeño en el ámbito laboral, asegurando así un apoyo integral que fomente su desarrollo y autonomía

Pregunta 5 Desde su perspectiva, ¿Qué tan importante es el papel de la familia en el proceso de inclusión laboral de los usuarios del centro?

La familia debe brindar un apoyo emocional y fortalecimiento en todos y cada una de las actividades que realice su representante. Este apoyo es importante, ya que la motivación y el respaldo emocional proporcionados mejoran la confianza y la autoestima del usuario. Además, es esencial la creación de redes de apoyo que puedan ofrecer un soporte adicional.

Pregunta 6 ¿Se ha observado alguna mejora en la inclusión laboral de los usuarios como resultado del mayor empoderamiento y participación de sus familias?

No se ha observado una mejora en la inclusión laboral, lo que puede deberse a varios factores, como la persistencia de barreras sociales en el entorno laboral, la falta de oportunidades adecuadas y la ausencia de políticas inclusivas a nivel organizacional y gubernamental. A pesar de estos desafíos los usuarios que logran emplearse se desempeñan de manera eficaz y perduran en sus trabajos.

7 Discusión

Al abordar el primer objetivo, describir el proceso de inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad MIES Loja, encontramos que el 69% de los usuarios se sienten poco seguros de sus habilidades para conseguir y mantener un empleo, este dato es preocupante, puesto que refleja una baja autoeficacia entre los usuarios, lo cual puede estar limitado sus oportunidades laborales.

Por otro lado, las familias mostraron un fuerte consenso sobre la importancia de la inclusión laboral, con un 77% afirmando que es fundamental, esto sugiere que las familias ven el trabajo no solo como un derecho, sino también como una herramienta esencial para la integración social y el desarrollo personal de los usuarios. A pesar de esto, los usuarios enfrentan varias barreras significativas para conseguir empleo, como la falta de oportunidades laborales, la discriminación por parte de los empleadores y la falta de capacitación, lo que dificulta el acceso al empleo y limitan la efectividad de los esfuerzos de inclusión laboral. Es esencial que el Centro Diurno no solo trabaje en mejorar la confianza y habilidades de los usuarios, sino que también aborde estas barreras a través de la sensibilización a empleadores y la creación de oportunidades laborales inclusivas.

Cuando preguntamos si los usuarios del Centro Diurno han mejorado las oportunidades de inclusión laboral, las opiniones de las familias estuvieron divididas. El 43% considera que habido mejoras, mientras que el resto no ha visto cambios significativos o solo han observado mejoras ocasionales. Esta diversidad de opiniones recalca la necesidad de evaluar y posiblemente mejorar los servicios que ofrece el Centro Diurno, para asegurar que realmente están contribuyendo de manera efectiva a la inclusión laboral de los usuarios.

Estos hallazgos mantienen una relación con la teoría de la autoeficacia de Bandura (1993), que sugiere que la autoeficacia influye en cómo pensamos, sentimos, nos motivamos y nos comportamos a través de cuatro procesos principales: cognitivo, afectivo, motivacional y de selección. Cuanto más fuerte es la autoeficacia, más alto es el reto de las metas que nos formulamos y mayor es nuestro compromiso en lograrlas. Esta investigación destaca la necesidad de fortalecer la autoeficacia tanto a nivel individual como familiar, de modo que, si las familias cuentan con el apoyo y las herramientas adecuadas, pueden ayudar a sus miembros a mejorar su confianza en sus capacidades.

Considerando lo expuesto por las facilitadoras, la formación en habilidades laborales se realiza a través de talleres y simulaciones de entornos laborales, estas actividades permiten a los usuarios experimentar situaciones reales en un entorno controlado, brindando la oportunidad de adquirir y practicar habilidades fundamentales para la inclusión laboral.

Al evaluar el segundo objetivo, se evidenció el grado de involucramiento de las familias en las decisiones importantes del usuario, el 60% de ellas considera que están completamente involucradas, este alto nivel de compromiso es esencial para el bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad. La participación activa de la familia no solo fortalece el apoyo emocional, sino que también fomenta un entorno comprensivo y seguro para el usuario.

Sin embargo, al examinar la capacidad de influir en las decisiones relacionadas con la inclusión laboral del usuario, el 54% de las familias considera que tienen una capacidad media de influencia, esto sugiere que, aunque las familias están involucradas, podrían sentirse limitadas en su impacto sobre las decisiones laborales. Este es un área importante para trabajar, ya que un mayor sentido de control puede mejorar la inclusión laboral.

Respecto a la frecuencia de participación en las actividades y programas de capacitación ofrecidos por el Centro Diurno, el 86% de las familias indica que siempre participan, este alto nivel de participación es muy alentador, ya que demuestra un fuerte compromiso y dedicación para apoyar la inclusión laboral de los usuarios. Sin embargo, el porcentaje restante solo participa de manera ocasional, lo que señala una oportunidad para aumentar el compromiso y la participación en estas actividades.

Desde la perspectiva de la teoría del empoderamiento de Zimmerman (2000), es fundamental que los procesos de empoderamiento permitan a las personas desarrollar habilidades que les ayuden a convertirse en solucionadores de problemas independientes y tomadores de decisiones. El hecho de que una porción significativa de familias sienta que su capacidad de influir en las decisiones laborales es limitada ya destaca la necesidad de fortalecer estos procesos.

Por otro lado, desde la perspectiva de la trabajadora social, el nivel empoderamiento de las familias es evaluado como bajo, debido a las percepciones limitadas y negativas sobre las capacidades de sus hijos, aunque existen indicadores como la participación en talleres y reuniones del Centro, la observación directa del comportamiento y la actitud de los padres/

cuidadores revela un compromiso insuficiente, esto se debe a la falta de programas específicos que fomenten el empoderamiento. Sin embargo, se nota que las familias más empoderadas tienden a participar activamente, buscando recursos y crean redes de apoyo, lo cual se identifica un impacto positivo en la inclusión laboral de los usuarios.

Mientras tanto, el empoderamiento de las familias se aborda mediante un trabajo sistemático y compartido basado en la corresponsabilidad, las facilitadoras enfatizan la importancia de la educación y sensibilización para promover autonomía en los usuarios, sin embargo, enfrentan desafíos importantes cuando trabajan con familias no empoderadas, como falta de apoyo en el hogar, expectativas bajas, desconocimiento de derechos y oportunidades, problemas de comunicación y la carga emocional tanto para los usuarios como para las familias.

En respuesta al objetivo 3 los resultados revelan que el 57% de las familias colaboran activamente con la institución, reflejando un alto nivel de compromiso y una relación estrecha con el centro. Esta colaboración se manifiesta en la participación de programas de capacitación y en la búsqueda activa de oportunidades laborales para los usuarios, evidenciando la adquisición de habilidades necesarias para la inclusión laboral. A pesar de este alto nivel de participación, es preocupante que una pequeña proporción de familias no utilice ninguna estrategia para la inclusión laboral, esto podría ser por la falta de recursos o el desconocimiento, lo cual acentúa la necesidad de fortalecer el apoyo y la comunicación entre el centro y todas las familias.

El aprovechamiento de las oportunidades laborales proporcionadas por la institución es alto, con un 60% de las familias indicando que, si aprovechan, este porcentaje refleja la efectividad de los programas y recursos ofrecidos por el centro y sugiere que un buen nivel de empoderamiento familiar está asociado con una mayor inclusión laboral de los usuarios. Sin embargo, la proporción de familias que no aprovecha estas oportunidades indica la presencia de barreras que deben ser identificadas para garantizar que todas las familias puedan beneficiarse de las oportunidades laborales ofrecidas.

Al aplicar la teoría ecológica de Bronfenbrenner (1997), que destaca la importancia de los diferentes ambientes en el desarrollo humano, se puede observar que las familias están conectadas con su entorno social a través de diversos sistemas: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. El empoderamiento familiar no solo aborda factores internos, sino

también externos que afectan a las familias, la interacción con las familias de los usuarios permite comprender cómo las dinámicas de su entorno, según los diferentes sistemas de Bronfenbrenner, influyen en sus estrategias y en el aprovechamiento de oportunidades laborales.

Desde el punto de vista de la trabajadora social, la relación entre el empoderamiento familiar y el éxito en la inclusión laboral es evidente, las familias que muestran un mayor nivel de empoderamiento tienden a apoyar a sus hijos, siendo proactivas en la búsqueda de recursos y creando redes de apoyo tanto dentro como fuera del Centro. Esta actitud facilita el proceso de inclusión laboral, permitiendo que los usuarios desarrollen habilidades y encuentren oportunidades de empleo. Sin embargo, las barreras como percepciones negativas, la falta de confianza y el desconocimiento de recursos disponibles continúan siendo obstáculos prevalentes, esto limita la capacidad de los usuarios para alcanzar la autonomía y autoconfianza.

Las facilitadoras refieren que la inclusión laboral de los usuarios está vinculada al nivel de empoderamiento y participación de la familia, aunque observan que los usuarios con familias empoderadas tienden a tener un mejor desempeño y permanencia en sus trabajos, aun no se ha registrado una mejora significativa en la inclusión laboral, debido a factores sociales, falta de oportunidades adecuadas y la ausencia de políticas inclusivas a nivel gubernamental.

En donde resulta que el empoderamiento familiar es fundamental en la inclusión laboral de los usuarios, a través de los instrumentos aplicados se ha podido evidenciar como el empoderamiento de las familias incide directamente en las oportunidades laborales y en el desarrollo de los usuarios.

8 Conclusiones

A través de la investigación, se observó que a pesar de que la mayoría de familias valoran la inclusión laboral, los usuarios del Centro Diurno de Atención Integral para personas con discapacidad, enfrentan desafíos latentes como lo es la falta de confianza en sus propias habilidades, falta de oportunidades laborales y discriminación, que son obstáculos para su desarrollo laboral, aunque los talleres y simulaciones son un paso positivo, las opiniones divididas sobre el progreso indican que aún queda mucho por hacer.

La evaluación del empoderamiento de las familias de los usuarios, revela una situación compartida, a pesar del notable compromiso y la participación activa de las familias en las actividades que brinda el Centro Diurno, muchos sienten que su influencia en decisiones laborales hacia el usuario es limitada. A pesar del mayor compromiso, necesitan más recursos y apoyo para que las familias puedan involucrarse de manera efectiva, aunque la participación es alentadora, la falta de programas o talleres específicos para fortalecer el empoderamiento familiar muestra que para avanzar es necesario desarrollar estrategias.

El empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno, resalta la importancia del compromiso de las mismas, varias familias participan con entusiasmo en programas de capacitación y en la búsqueda de oportunidades de empleo demostrando que su empoderamiento está ligado a la inclusión laboral del usuario. Sin embargo, algunas aun presentan obstáculos que limitan la capacidad de apoyar al usuario, aunque los programas actuales del Centro son efectivos, aún persisten barreras.

Finalmente, la investigación responde a la pregunta planteada *¿El empoderamiento familiar facilitaría la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Atención Integral para Personas con Discapacidad?* Los hallazgos indican que el empoderamiento familiar facilita y tiene un impacto positivo en la inclusión laboral de los usuarios en razón de que la investigación muestra que, cuando las familias están empoderadas, se convierten en aliadas en el proceso de la inclusión laboral, esto se manifiesta en un mayor compromiso y participación en programas de capacitación laboral. De tal manera que una familia empoderada no solo genera mayor motivación, sino que también contribuye a la creación de un entorno más propicio para el desarrollo de habilidades que potencien a las oportunidades de empleo.

9 Recomendaciones

Para enfrentar los desafíos que han surgido en el proceso de inclusión laboral en el Centro Diurno de Atención Integral para personas con discapacidad MIES Loja, es importante adoptar un enfoque más holístico, lo que significa que en lugar de enfocarse solo en una parte del “problema” deben considerar todos los factores involucrados, esto implica que para mejorar la inclusión laboral no solamente se considere la capacitación, sino también la sensibilización de los empleadores.

Para mejorar el empoderamiento de las familias de los usuarios del Centro Diurno, es primordial el apoyo emocional más fuerte a las familias, reconociendo y valorando su dedicación y compromiso. Además, desarrollar talleres específicos que les brinden las herramientas necesarias para sentirse más seguros con su responsabilidad, estos programas podrían mejorar el conocimiento sobre derechos laborales, oportunidades laborales y estrategias para influir de manera positiva en las decisiones de inclusión laboral, al fortalecer estos aspectos, logran una inclusión laboral más efectiva.

Para potenciar la inclusión laboral de los usuarios es fundamental implementar estrategias que integre la planificación de la carrera personalizada, colaborar con cada familia para desarrollar un plan de carrera individualizado que considere los intereses y habilidades únicas del usuario, explorando oportunidades de empleo que se ajusten a sus capacidades y aspiraciones personales. Esta iniciativa no solo mejorará las oportunidades de empleo del usuario, también fortalecerá el rol de las familias como agentes de cambio.

Es importante que el Centro Diurno considere la implementación de prácticas laborales en colaboración con entidades locales, donde los usuarios puedan ganar experiencia real y desarrollar habilidades en un entorno de trabajo auténtico, esto ayudará a demostrar el potencial del usuario en un entorno profesional.

10 Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). Constitución de la Republica de Ecuador.

https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2012). Ley Orgánica de Discapacidades.

https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2005). Código de Trabajo.

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Castrillo, V. (2022). La inclusion laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021), Desastres y desigualdad en una crisis prolongada: hacia sistemas de protección social universales, integrales, resilientes y sostenibles en América Latina y el Caribe (LC/CDS.4/3), Santiago, Publicación de las Naciones Unidas. Disponible [en línea]

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47375/S2100468_es.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (n.d.). Departamento de Derecho Internacional OEA. Disponible [en línea]

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Presentación virtual: Desafíos y reflexiones en los sistemas de protección social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.

<https://www.cepal.org/es/eventos/presentacion-virtual-desafios-reflexiones-sistemas-proteccion-social-la-inclusion-laboral>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2023). Estadísticas de Discapacidad. Personas con discapacidad laboralmente activas.

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Córdova, V., Freire, S., Sánchez, B., y Esparza, S. (2019): “La economía familiar y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/economia-familiar-discapacidad.html>

Chávez, D., y Guerrero, A. (19 de abril de 2021). El autocuidado y familia como factor protector en tiempos de pandemia. Udenar periódico.

<https://periodico.udenar.edu.co/autocuidado-la-familia-factor-protector-tiempos-pandemia/>

Castoriadis, C. (1992). Poder, política, autonomía. Fundació Rafael Campalans.

<http://estudios.itam.mx/sites/default/files/estudiositammx/files/018/000170505.pdf>

Cárdenas, K., y Santamaria, A. (2023). El principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria. Revista Polo del Conocimiento, 78(8).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263639>

Centro Nacional de Equidad de género y Salud reproductiva. (s.f.). Intersccionalidad para principiantes.

<http://dgrh.salud.gob.mx/AcercaDe/CH%20Interseccionalidad%20para%20principiantes.pdf>

Checa, V., Orben, M., y Zoller, M. (2019). Funcionalidad familiar y desarrollo de los vínculos afectivos en niños con problemas conductuales de la Fundación “Nurtac” en Guayaquil, Ecuador. *ACADEMO (Asunción)*, 6(2).

<https://doi.org/10.30545/academo.2019.jul-dic.5>

Cortés, M. (2004). La herencia de la teoría ecológica de Bronfenbrenner. *Innovación educativa*.

https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5016/pg_053068_inneduc14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, V., Serrano, A., William, R., y Cañadas, M. (2023). Variables predictoras del empoderamiento familiar en prácticas de atención temprana centrada en la familia.

Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología, 40(3). DOI: 10.1016/j.rlfa.2020.05.003

Giné, C. (2000). Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital. *Familias y discapacidad intelectual*, 19-40.

González, P., Alonso, M., Arena, C., Pillon, S., y Armendáriz., N. (2022). La dinámica familiar y el clima social escolar como factores protectores del consumo de alcohol en universitarios mexicanos. *Enfermería Global*, 21(4)

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.518421>

González, N. (2019). La corresponsabilidad familiar en el cuidado y desarrollo personal de las personas con discapacidad física pertenecientes al centro de salud N° 2 Hugo

Guillermo González de la ciudad de Loja y el rol del trabajador social. Tesis de licenciatura en la Universidad Nacional de Loja.

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22205/1/Nuria%20Priscila%20Gonz%C3%A1lez%20Ulloa.pdf>

González, D., González, M., Navarro, J., y Lantigua, L. (2017). Teorías que promueven la inclusión. *Revista Atenas*. 7(12), 90-104.

<https://www.redalyc.org/journal/4780/478055150007/html/>

Guzman, L., Lopera, M., y Gutiérrez, J. (2016). La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva. Manuscrito inédito. <https://hdl.handle.net/10495/6992>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL, 736.

Horkheimer, M. (1986). "La familia y el autoritarismo". *La familia*, 177-194

Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1). 47-63.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>

Inclusión Ecuador. (15 de septiembre del 2017). Centro de Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad - MIES Loja.

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=ES4erfm3jOY>

León, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres.

<https://corporacionparaeldesarrolloregional.org/wpcontent/uploads/2021/01/Poder-y-empodamiento-de-mujeres.pdf>

Mendoza, M., y Roldan, S. (2019). Rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9087172>

Ministerio de Inclusión Económica y Social (2023). MIES articula la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Loja. <https://www.inclusion.gob.ec/mies-articula-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-del-distrito-loja/>

Molina, C. (2021). La inclusión social, un compromiso a largo plazo. Grupo Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-inclusion-social-un-compromiso-largo-plazo>

Morles, Víctor. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. Revista de Pedagogía, 23(66), 121-146. Recuperado en 31 de julio de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es.

Murphy, F. (04 de marzo de 2024). Teoría del Empoderamiento. Psychology Fanatic. <https://psychologyfanatic.com/empowerment-theory/>

Naciones Unidas (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Oviedo, C., y Ramírez, J. (2022). Empoderamiento Familiar y apoyo docente en el proceso de enseñanza de un estudiante con Autismo. Universidad Técnica de Machala. https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/20533/1/Trabajo_Titulacion_768.pdf

Organización Mundial de la Salud. (s,f). Discapacidad. Recuperado de

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

Interantional Journal of Morphology. 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palacios, A. y Romañach. J. (2006). El Modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos

Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad

funcional. España. Ediciones Diversitas-AIES. [https://e-](https://e-archivo.uc3m.es/entities/publication/31adde94-6e79-49ab-8f96-a9a08d207cc1)

[archivo.uc3m.es/entities/publication/31adde94-6e79-49ab-8f96-a9a08d207cc1](https://e-archivo.uc3m.es/entities/publication/31adde94-6e79-49ab-8f96-a9a08d207cc1)

Real Academia Española. (2023). Diccionario de la lengua española. Recuperado el 07 de

mayo del 2024. <https://dle.rae.es/resiliencia>

Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014) "Capítulo 1. Definiciones de los enfoques

cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en Metodología de la

investigación, sexta edición, *McGraw Hill Education*, México, pp.2-21.

Verdugo, M., Córdoba, A., y Rodríguez, A. (2020). Calidad de vida en familias de personas

con discapacidad. *Pensando Psicología*, 16(1), 1-23.

<https://doi.org/10.16925/2382-3984.2020.01.01>

Valls, M. V. (2003). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El

papel de la familia. *Revista de Educación*, 99-117.

https://www.researchgate.net/profile/MariaPallisera/publication/39208201_La_insercion_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_trabajo_ordinario_el_papel_de_la_familia/links

[/0fcfd512f9cae38aca000000/La-insercion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-trabajo-ordinario-el-papel-de-la-familia.pdf](#)

Vera, A. y Moreira, T. (2021). Entorno familiar de personas con discapacidad: una intervención desde el Trabajo Social. *Revista Scientific*, 6(21), 21-39.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.1.21-39>

Zimmerman, MA (2000). Teoría del empoderamiento: niveles de análisis psicológico, organizacional y comunitario. En *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). Boston, MA: Springer US.

11 Anexo

Anexo 1

Oficio para entregar en la Institución

Sandra

Martes 25 de junio del 2024

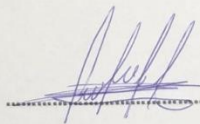
Dra. Diana Blacio
COORDINADORA ZONAL 7


De mis consideraciones:

Atento al presente yo Dra. Ruth Marianela Silva Córdova, Mg. Sc, docente asesora del proyecto titulado **“Empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno Mies Loja** de la señorita estudiante de octavo ciclo **Mónica Andrea Quezada Armijos** con numero de cedula 1150176657, a través del presente me permito solicitar a usted de la manera más comedida se digne a autorizar el **permiso respectivo para la realización de la tesis de pregrado en el Centro Diurno de desarrollo Integral para personas con discapacidad MIES Loja, previo a optar el título de Licenciada en Trabajo Social,** misma que se realizara a partir de presente fecha y periodo académico abril- septiembre 2024.

Por lo expuesto y segura de contar con su atención, desde ya le anticipo a nombre propio y de la tesista nuestros sinceros agradecimientos, comprometiéndonos a cumplir con la ética de la información y la devolución de los resultados que aportaran al buen desarrollo y éxito de sus responsabilidades institucionales.

ATENTAMENTE,


Dra. Ruth Marianela Silva Córdova, Mg. Sc
CI. 1103476881
DOCENTE - ASESOR DEL PROYECTO


Srta. Mónica Andrea Quezada
Armijos
CI. 1150176657

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL
Documento No.: MIES-CZ-7-2024-1789-EXT
Fecha: 2024-06-25 10:26:38 GMT -05
Recibido por: Carmen Dolores Armijos Tandazo
Para verificar el estado de su documento ingrese a:
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario:1103476881

Anexo 2

Modelo de cuestionario dirigido hacia los representantes

Universidad Nacional de Loja

Carrera de Trabajo Social



Encuesta para los representantes/cuidadores de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja

Estimado encuestado, soy estudiante de la Universidad Nacional de Loja, perteneciente a la carrera de Trabajo Social, el presente cuestionario está enfocado en mi proyecto de tesis y es de carácter anónimo con el objetivo de recabar información referente al Empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja, por lo cual solicito comedidamente dar contestación de manera sincera y eficaz.

Cuestionario:

1. ¿En qué medida considera que su familia está involucrada en las decisiones importantes de la vida de la persona con discapacidad?
 - a. Completamente involucrado
 - b. Medianamente involucrado
 - c. Nada involucrado
2. ¿Hasta que punto se siente su familia capaz de influir en las decisiones relacionadas con la inclusión laboral del usuario del Centro Diurno?
 - a. Alto
 - b. Medio
 - c. Bajo
3. ¿En qué frecuencia participa su familia en las actividades y programas de capacitación ofrecidos por el Centro Diurno para apoyar la inclusión laboral de los usuarios?
 - a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca

4. ¿Qué tan seguro se siente el usuario de sus habilidades para conseguir y mantener un empleo?

- a. Seguro
- b. Poco seguro
- c. Nada seguro

5. ¿Qué estrategias utiliza su familia para adaptarse a los desafíos relacionados con la inclusión laboral del usuario?

- a. Participa activamente en programas de capacitación y apoyo
- b. Busca constantemente nuevas oportunidades laborales
- c. Colabora estrechamente con el Centro Diurno
- d. No utiliza ninguna estrategia específica

6. ¿De qué manera ha enfrentado su familia los retos y dificultades relacionados con la búsqueda de empleo del usuario?

- a. Manteniendo una actitud positiva y tomando iniciativas para apoyar al usuario
- b. Fomentando la comunicación y el apoyo mutuo entre los miembros de la familia
- c. Solicitando ayuda profesional cuando es necesario
- d. Enfrentando los retos por su cuenta sin buscar ayuda externa

7. ¿Qué tan efectiva considera su familia la comunicación y coordinación con el personal del Centro Diurno para promover la inclusión laboral de los usuarios?

- a. Muy efectiva
- b. Poco efectiva
- c. Nada efectiva

8. ¿Con qué frecuencia la familia motiva al usuario en la búsqueda de empleo?

- a. Constantemente
- b. Ocasionalmente
- c. Nunca

9. ¿Cree que el usuario está adecuadamente capacitado para el mercado laboral actual?

- a. Sí
- b. No

10. ¿Cree que su familia aprovecha las oportunidades laborales que el Centro Diurno proporciona al usuario?

- a. Sí
- b. No

11. ¿Considera usted que es importante incluir al usuario en el ámbito laboral?

- a. Sí
- b. No

12. ¿Ha recibido el usuario capacitación sobre el ámbito laboral a través del Centro Diurno MIES Loja?

- a. Sí
- b. No

13. ¿De qué manera el usuario es apoyado para que participe en las capacitaciones ofrecidas por el Centro Diurno?

- a. Acompañando al Centro Diurno
- b. Motivándolo
- c. Facilitando los materiales

14. ¿Actualmente la persona con discapacidad está empleada?

- a. Sí
- b. No

15. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan para conseguir empleo?

- a. Falta de oportunidades laborales
- b. Falta de capacitación
- c. Discriminación por parte de los empleadores
- d. Falta del apoyo familiar

16. ¿Qué nivel de apoyo recibe su familia por parte del Centro Diurno MIES Loja en el cuidado y desarrollo de la persona con Discapacidad?

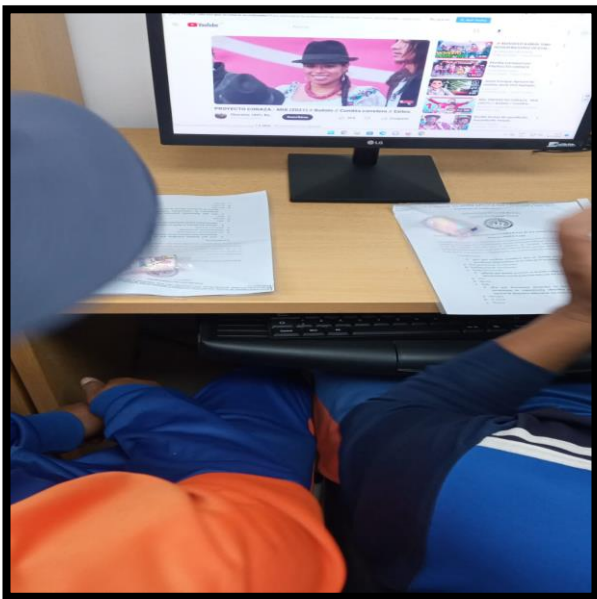
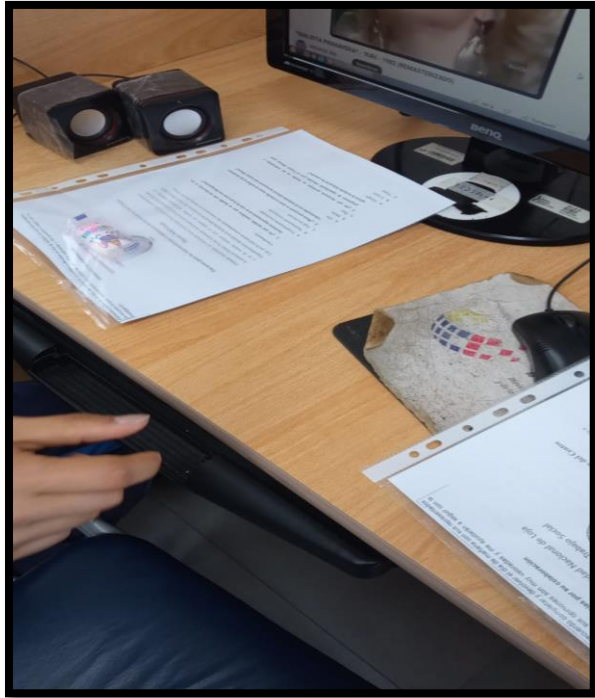
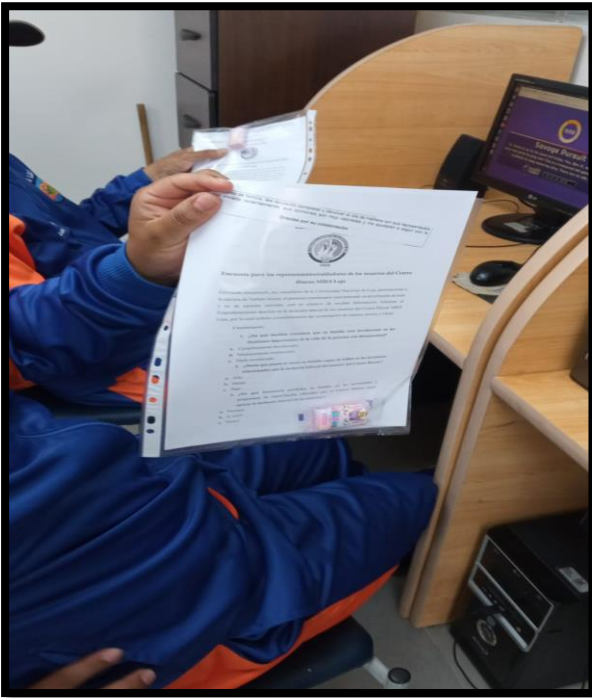
- a. Alto
- b. Medio
- c. Bajo

17. ¿Considera que los servicios del Centro Diurno han mejorado las oportunidades de inclusión laboral del usuario?

- a. Sí
- b. No
- c. A veces

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3 Entrega de encuestas



Anexo 4

Modelo de entrevista semi estructurada dirigida hacia la trabajadora social

Universidad Nacional de Loja

Carrera de Trabajo Social



Entrevista a la Trabajadora Social del Centro Diurno MIES Loja

Estimada Doctora, soy estudiante de la Universidad Nacional de Loja, perteneciente a la carrera de Trabajo Social, la presente entrevista semi estructurada está enfocada en mi proyecto de tesis y es de carácter anónimo con el objetivo de recabar información referente al Empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja.

Entrevista:

¿Usted cómo evalúa el nivel de empoderamiento de las familias de las personas con discapacidad que asisten al centro?

Para determinar hay que tener en cuenta la diversidad de experiencias y actitudes familiares. Sin embargo, es bajo ya que los padres de familia en la mayoría de los casos suelen tener percepciones limitadas sobre las aptitudes y capacidades de sus hijos.

¿Qué indicadores o herramientas utilizan para medir el empoderamiento familiar?

- Participación en actividades del Centro como la asistencia a talleres y reuniones*
- Observación directa: Durante el comportamiento y actitud de los padres de las interacciones del centro, identificando su compromiso y apoyo.*

¿Qué programas o talleres se ofrecen a las familias para fomentar su empoderamiento?

Actualmente, en nuestro centro no se ofrecen programas o talleres específicos para fomentar el empoderamiento familiar. Anteriormente, la ausencia de una trabajadora social por lo que no se desarrollaron. A pesar de los esfuerzos y la importancia de este tema no se ha establecido un programa formal o un taller que aborde directamente esta necesidad.

Anexo 5

Modelo de entrevistas semi estructurada dirigida hacia las facilitadoras

Universidad Nacional de Loja

Carrera de Trabajo Social



Entrevista al facilitador/a del Centro Diurno MIES Loja

Estimada Licenciada, soy estudiante de la Universidad Nacional de Loja, perteneciente a la carrera de Trabajo Social, la presente entrevista semi estructurada está enfocada en mi proyecto de tesis y es de carácter anónimo con el objetivo de recabar información referente al Empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja.

Entrevista:

¿De qué manera incorporan la formación en habilidades laborales dentro de sus programas para personas con discapacidad?

Incorporar la formación en habilidades laborales dentro del aula es fundamental a tra vez de talleres y simulaciones de entornos laborables.

¿De qué manera involucran a las familias en el proceso de inclusión laboral?

Involucrar a las familias en el proceso de inclusión laboral (social-familiar) es crucial para el éxito y sostenibilidad, utilizando la educación y sensibilización de la autonomía y la independencia de las personas con discapacidad.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan al trabajar con usuarios cuyas familias no están empoderadas?

Cuando los usuarios no cuentan con familias empoderadas presentan desafíos significativos como: falta de apoyo en el hogar, expectativas bajas, falta de conocimiento (derechos, oportunidades), resistencia al cambio, problemas de comunicación, estrés y carga emocional afectando la capacidad de participar en procesos de inclusión.

Universidad Nacional de Loja

Carrera de Trabajo Social



Entrevista al facilitador/a del Centro Diurno MIES Loja

Estimada Licenciada, soy estudiante de la Universidad Nacional de Loja, perteneciente a la carrera de Trabajo Social, la presente entrevista semi estructurada está enfocada en mi proyecto de tesis y es de carácter anónimo con el objetivo de recabar información referente al Empoderamiento familiar en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja.

Entrevista:

¿De qué manera incorporan la formación en habilidades laborales dentro de sus programas para personas con discapacidad?

MEDIANTE TALLERES Y PRACTICAS DE ENTRENAMIENTO PREVIO A LA INCORPORACION LABORAL.

¿De qué manera involucran a las familias en el proceso de inclusión laboral?

-TRABAJO SISTEMATICO Y COMPARTIDO - CORRESPONSABILIDAD

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan al trabajar con usuarios cuyas familias no están empoderadas?

EL LOGRO DEL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE MANERA INTEGRAL.

Anexo 6

Fotografía de presencia en la Institución



Anexo 7

Loja, 5 de Agosto del 2024

La suscrita Karen Lizbeth García Jiménez

Lcda. En Pedagogía del Idioma Inglés

A petición de la parte interesada y en forma legal.

CERTIFICA

Que la señorita **MÓNICA ANDREA QUEZADA ARMIJOS** con cédula de identidad número **1150176657**, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, completó satisfactoriamente la presente traducción de español a inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular denominado **“Empoderamiento familiar y su incidencia en la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno MIES Loja”**.

Traducción que fue guiada y revisada minuciosamente por mi persona. En consecuencia, le da validez a la presentación de la misma. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo el interesado hacer uso de del presente documento en lo que estimare conveniente.

Atentamente.



Karen Lizbeth García Jiménez

Lcda. En Pedagogía del Idioma Inglés

Número de Registro Senescyt 1008-2024-2904404