

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**El derecho a la locura: diseño de un curso para
transformar la inclusión de personas con
discapacidad psicosocial en Ecuador**

Jorge Ismael Cárdenas Cárdenas

Licenciatura en psicología

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

En colaboración con el siguiente grupo
María José Brito Páez, Micaela Campana Solís, Ñusty
Quishpe Burga, Daniela Vásquez Montúfar

Quito, 27 de julio de 2021

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

**El derecho a la locura: diseño de un curso para transformar la inclusión de
personas con discapacidad psicosocial en Ecuador**

JORGE ISMAEL CÁRDENAS CÁRDENAS

Nombre del profesor, Título Académico

María Cristina Crespo Andrade, Dra.

Quito, 27 de julio de 2021

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Jorge Ismael Cárdenas Cárdenas

Código: 00124089

Cédula de identidad: 1719053678

Lugar y fecha: Quito, 27 de julio de 2021

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

Resumen

El propósito de este trabajo Capstone fue diseñar material didáctico con el fin de desarrollar un curso orientado al área de recursos humanos fomentando la inclusión de las personas con discapacidad psicosocial en Ecuador. Este proyecto fue realizado para Huertomanías, un emprendimiento dedicado a la inclusión laboral y el empoderamiento de personas con discapacidad psicosocial, con un énfasis en la esquizofrenia, bipolaridad, y depresión mayor. Con el fin de comprender la inclusión laboral de este grupo en específico, realizamos una investigación teórica para dar forma a nuestro contenido educativo. En concordancia de nuestra investigación, el curso se desglosa en los siguientes módulos: La normativa relacionada con la inclusión; Estigmas en la discapacidad psicosocial; Los cuidados colectivos en la diversidad; y Procesos inclusivos de recursos humanos. Cada módulo está compuesto por definiciones claves de conceptos teóricos, explicaciones resumidas de los mismos, actividades prácticas y recursos adicionales para profundizar y reforzar los temas. A través de este curso, buscamos promover un cambio sistémico en el que se respete el derecho a la locura.

Palabras clave: discapacidad psicosocial, inclusión, recursos humanos, estigma, cuidados colectivos, normativa.

Abstract

This Capstone project seeks to design educational content in order to develop a course oriented to the Human Resources department fostering the inclusion of people with psychosocial disorders in Ecuador. This project was developed for Huertomanías, a start-up devoted to workplace inclusion and the empowerment of people with psychosocial disorders, with a focus on schizophrenia, bipolar disorder, and major depressive disorder. In order to understand the inclusive practices geared towards this specific population, we conducted an investigation to guide the concepts included in our content. In accordance with our research, the course consists of the following modules: Legislation Related to Inclusion; Stigma Related to Psychosocial Disorders; Collective Care in Diversity; and Inclusive Processes in Human Resources. Each module constitutes key definitions of theoretical concepts, summarized explanations, practical activities and additional resources to deepen and reinforce learning. Through this course, we aspire to promote systemic change in which the right to madness is respected.

Keywords: psychosocial disorders, inclusion, human resources, stigma, collective care, legislation.

Tabla de Contenidos

Normativa relacionada con la inclusión de personas con discapacidad.....	8
Capacitación en procesos de selección para recursos humanos.....	19
Capítulo 2. Dinámica de la Organización.....	23
Capítulo 3. Descripción del Desafío.....	26
Capítulo 4. Propuestas y Soluciones.....	31
Referencias.....	36
Reflexión Personal.....	46

Capítulo 1. Revisión de Literatura

Normativa relacionada con la inclusión de personas con discapacidad

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza igualdad de derechos para todos los ecuatorianos y extranjeros que habitan en territorio ecuatoriano. Por lo que es importante resaltar que dentro del artículo 11 de la misma se menciona que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 11). En este cuerpo legal se hace referencia a la igualdad de condiciones que poseen todas las personas, de igual manera señala que existen varias razones por las que nadie podrá ser discriminado, entre ellas constan sexo, identidad de género, estado de salud, discapacidad, entre otros. Asimismo, al final de dicho artículo se menciona que el estado promoverá medidas de igualdad, para aquellos en “situación de desigualdad”.

En el Art. 16, que se encuentra dentro de la sección de “Comunicación e Información”, el literal uno menciona que todas las personas tanto de forma individual como grupal poseen el derecho a una comunicación libre, incluyente y que promueva la interacción social. A su vez dentro del literal cuatro hace referencia al “...acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 16).

Dentro de la Constitución al hablar acerca de una discapacidad, se hace énfasis en discapacidades sensoriales, sin mencionar a aquellas personas con trastornos mentales. No existe lineamientos que apoyen o brinden derechos a aquellas personas con diagnósticos relacionados al campo de la salud mental. Dentro de la psiquiatría se ha visto que ponen

mucho empeño en definir la palabra "trastornos" dentro de los trastornos mental, sin embargo, al momento de querer definirlo se termina recurriendo a los síntomas que se manifiestan sin dar una correcta definición primero. Los trastornos mentales son aquellos donde se puede identificar un problema en la vida mental de una persona y sus relaciones, sin embargo, se considera difícil el poder atribuir una definición como tal (Cardella, 2021). Entre algunos de los trastornos se encuentran la esquizofrenia, bipolaridad, depresión mayor, entre otros (The Metaphysics Research Lab Stanford University, 2019).

La Constitución del Ecuador busca apoyar a las personas con discapacidad brindando una sección dedicada para ellas, donde se encuentran lineamientos en cuanto a las oportunidades que pueden tener y a la par hacer énfasis en su integración social. El literal cinco menciona que para las personas con discapacidad habrá "...trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potenciales..." por lo que esto se lo realizará a través de políticas tanto para instituciones públicas como privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 47). Dentro de la Constitución el trabajo se considera tanto un derecho como un deber social al igual que un derecho económico, por lo que dentro del Art. 33 se menciona que tienen que tener tanto remuneraciones justas como un desempeño saludable en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, como parte de la inclusión social que se menciona, el Estado deberá adoptar medidas a favor de las personas discapacitadas haciendo uso de programas tanto privados para "que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 48). Al hacer referencia específicamente en el derecho al trabajo que poseen dicho grupo vulnerable, el Estado dentro del Art. 330 a su vez garantiza una inserción y accesibilidad al trabajo. Esto

implica que exista una implementación de servicios sociales para así facilitar la actividad laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 330).

En el Ecuador además existe La Ley Orgánica de Discapacidades que hace referencia a lineamientos más específicos que pueden aplicarse en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Se consideran a personas con discapacidad para efectos de dicha ley a toda persona que tenga “como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales o sensoriales (...) que (...) restrinja permanente su capacidad biológica, psicológica y asociativa” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, Artículo 6). Esto implica que aquellas personas que poseen un trastorno de salud mental como esquizofrenia, bipolaridad, entre otros se encuentran bajo el criterio de discapacidad. Esta ley en el Art.45 del derecho al trabajo menciona que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas en las prácticas laborales que pueden ir desde “... la aplicación, selección, contratación, capacitación ...” entre otros (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019). Por ejemplo, dentro del Art. 50 se menciona que dentro de los mecanismos de selección de empleo estos tienen que facilitar la participación de las personas con discapacidad por lo que será necesario la capacitación de sus profesionales dentro de la entidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019). Además, al hacer referencia a la inclusión laboral, menciona que tanto el empleador público como privado que posea mínimo 25 trabajadores tiene que tener al menos un 4% de personas con discapacidad para que desempeñen tareas que se “... consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales...” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, Artículo 47).

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD), adoptada en el 2007 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en rigor en 177 países para el 2008, representa un modelo biomédico y social enfocado en los derechos humanos

(Mahomed et al., 2018). De esta manera, se garantiza que todas las personas tengan igualdad de condiciones, así como también el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad (Arstein-Kerslake y Black, 2020). Al hablar sobre discapacidad y problemas de salud mental el comité de los derechos de las personas con discapacidad, considera importante que se busquen nuevas estrategias para conceptualizar y erradicar a ideas estereotipadas sobre salud mental (Scholten et al, 2019).

La Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, establece una forma distinta de entender la discapacidad, a través del enfoque de titulares de derechos humanos (Szmukler, 2018). Es por esto que, mediante el artículo 12, donde se establece la igualdad de derechos, sin negación ante la ley, se dispone igualdad de condiciones con el resto y la entera capacidad jurídica que abarca: derechos y obligaciones ante una serie de actos legales, como el derecho al voto, contraer matrimonio, etc. (Scholten y Gather, 2018). Desde este paradigma se marca un punto de inflexión en la historia, donde las personas con discapacidad son más que un objeto de políticas caritativas, sino más bien se recobran los derechos de autonomía e independencia (Cabra García, 2021). Dentro de los objetivos de la convención se encuentran principalmente “la visibilidad social, la imagen social positiva, la no discriminación y la participación de las personas” (Rodríguez, 2019, p. 409)., y todas aquellas medidas jurídicas que garanticen de manera más amplia el respeto y cumplimiento de sus derechos humanos (Szmukler, 2018).

La convención también trabaja en la modificación de las estructuras sociales, sistemas organizativos, prácticas profesionales frente a la discapacidad, a través de la construcción y concepción íntegra de una alianza construida en igualdad de derechos, en especial el derecho fundamental de soporte y apoyo necesario (Leal Rubio y Santos Urbaneja, 2020). Estos cambios apoyan la erradicación de aquellas prácticas coercitivas

que se han puesto en manifiesto en barreras actitudinales, la presencia del paternalismo y la falta de conciencia social (Rodríguez, 2019).

En relación al derecho al trabajo su objetivo principal es transformar la participación de las personas con discapacidad en beneficio del progreso económico. Hasta la actualidad, pese a la implementación de medidas de inclusión y normativas que promueven las adaptaciones laborales, aún persisten algunas limitantes (Harpur y Blanck, 2020).

Principalmente, las personas con discapacidad se enfrentan a barreras actitudinales dentro de las organizaciones, la limitación de actividades y la restricción de participación (Lindsay et al., 2018). Sin embargo, a través de un metaanálisis en relación a los beneficios de contratación de personas con discapacidad en grandes organizaciones, se mantiene la idea de una mejora en la rentabilidad y ganancias, del mismo modo, la apertura de confianza y lealtad traducido en mayor eficiencia y productividad de las personas con discapacidad psicosocial (Arstein-Kerslake y Black, 2020).

Otro elemento importante es la conformación de la comisión Ministerial de Reforma Psiquiátrica en España en 1980, que incorporó una corriente sobre la psiquiatría comunitaria, como un proceso de cambio en relación a la poca efectividad de los hospitales psiquiátricos, el estigma social y privación del acceso de sus derechos a personas con discapacidad psicosocial (Hernández Monsalve, 2017). De esta manera, nace el término de desinstitutionalización que, hasta la actualidad, busca proteger los derechos, reducir el rol preponderante de los hospitales y también desarrollar servicios y prácticas que fortalezcan el sistema de salud mental (Hudson, 2019). Este cambio de paradigma ha ayudado a crear un modelo comunitario, donde se promueva una participación de redes comunitarias, una mejora en la calidad de atención a los problemas de salud mental junto con un mejor cuidado integral y estrategias para la inclusión social y laboral (Juliá-Sanchis et al., 2020)

Estigmas asociados a los problemas de salud mental

Al hablar de estigma, podemos referirnos a aquellos atributos que desacreditan a un individuo con características consideradas como poco comunes y lo convierte en un ser contaminado y descartado de lo “normal” (Wong et al, 2018). El contexto social toma un papel importante, ya que realiza evaluaciones tanto negativas como subjetivas que conducen a la discriminación, etiquetas, prejuicios y autoconceptos negativos (Inan et al, 2019). Las personas con discapacidad y problemas de salud mental son las más propensas a sufrir algún tipo de prejuicio social, estereotipo, un trato irrespetuoso y la predisposición a recibir cualquier tipo de etiquetado o forma de discriminación (Song et al., 2018).

Las personas que presentan enfermedades mentales no únicamente se enfrentan a las barreras impuestas por la sociedad, sino también a estereotipos y prejuicios, que las califican con adjetivos como imprevisible y violentos (Santamaría Pérez, 2020). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se considera a las personas con problemas de salud mental como peligrosas, y las enfermedades más estigmatizadas son la esquizofrenia, depresión, dependencias de sustancias y las adicciones; esto provoca problemas en el trabajo, dificultades económicas, el rechazo de la sociedad e incumplimiento de sus derechos (OMS, 2019).

En los últimos años, el concepto de estigma se ha transformado en un conjunto divididos en dos grupos (Tapia, et al., 2015). En primer lugar, el estigma social que agrupa todo prejuicio, conjuntos de actitudes o connotaciones negativas adoptadas por la sociedad dirigido a aquellos individuos que presentan una característica que difiere de lo establecido como “normal” (Pachankis et al., 2018). En segundo lugar, el autoestigma donde la persona adjudica o interioriza los prejuicios públicos, que trasciende a emociones negativas, principalmente el miedo y comportamientos de autoexclusión (Gaitán y Onofrio, 2018).

Estas barreras limitan de manera significativa el desempeño en actividades de la vida cotidiana, especialmente en el ámbito laboral y de productividad (Kocman et al., 2017). Por su parte, las barreras personales, agrupadas en la concepción sobre la enfermedad, la autopercepción, experiencia laboral y las habilidades evaluadas de manera intrínseca, junto con las barreras ambientales como un componente extrínseco, en relación con la participación social, la utilización de servicios profesionales y recursos físicos, son los principales criterios que se manifiestan a la hora de hablar sobre inclusión laboral (Charette y Corbière, 2019).

El estigma relacionado con problemas de salud mental es un tema omnipresente, a nivel mundial y se ha buscado nuevas estrategias para su erradicación, mediante la intervención y creación de comunidades inclusivas, programas de apoyo que fomenten la participación de manera integral en la vida pública a aquellas personas que padecen una enfermedad mental o discapacidad (Crumb et al., 2019). Para lograr una transformación que garantice la participación de personas con discapacidad y condiciones más inclusivas en el ámbito laboral, es importante que las organizaciones integren aspectos de socialización e integración que permitan erradicar aquellas barreras en términos de inclusión (Cabra García, 2017). Para ello, en los últimos años, a través del Empleo con apoyo (EcA) y junto a la convención de los derechos humanos de las personas con discapacidad se ha implantado diversas prácticas que han ayudado a mejorar la inclusión dentro de las organizaciones (Sanz y Rey, 2018).

Dentro de los primeros cambios, se encuentra el acceso a actividades laborales cotidianas, que permiten a las personas estigmatizadas acentuar la sensación de inclusión en beneficio de su salud y bienestar, permitiéndolos potenciar su participación en el ámbito social y cultural (Vilas Lavandeira, 2020). La utilización de testimonios y experiencias

también son un factor importante para la reducción del estigma en el contexto social, así como también programas donde existe interacción y contacto social con personas con discapacidad psicosocial (Chen et al., 2016). Mientras que, para fomentar la inclusión social, se exponen formas sencillas entre ellas, reconocer y protestar ante aquellas creencias falsas y estereotipos negativos en cuanto se refiere a discapacidad psicosocial, evitar las etiquetas o juicios y aprender y compartir, así como también, conocer a profundidad los temas relacionados a salud mental y discapacidad (McLean, 2021).

Cómo ayuda el trabajo a personas con trastornos mentales

Es importante considerar las diversas maneras en las que aporta el trabajo específicamente a las personas neurodiversas o que padecen de un trastorno mental; la neurodiversidad se refiere a la varianza en procesos mentales que involucran la socialización, la atención, el aprendizaje, o cualquier característica que se alinee a un diagnóstico clínico (Edwards, 2021). Los estudios han demostrado que la desinstitucionalización acompañada por la contratación promueve una mejora significativa en el estilo de vida de este grupo diverso (Bredewold et al., 2020). No solo se observaron mejoras en las condiciones de vivienda de estas personas, sino también en sus habilidades para establecer rutinas diarias saludables que promueven su bienestar (Hudson, 2019). De la misma manera, se ha demostrado que la contratación laboral de las personas que padecen de un trastorno mental fomenta su desarrollo de habilidades sociales mientras que lleva a que disminuyan los comportamientos maladaptativos (Tollarová, 2017).

Cómo pueden las personas con trastornos mentales aportar a la organización

Contar con un equipo diverso presenta innumerables beneficios para una organización tanto a nivel interno como externo. Para empezar, cuando la diversidad es potencializada mediante la inclusión, esta facilita una colaboración desde perspectivas

alternativas, las cuales enriquecen los procesos laborales y maximizan la innovación de productos o servicios (Ranieri, 2021). Esto se debe principalmente a que cada miembro de un equipo podrá brindar su propia perspectiva de la forma en la que él o ella interactuaría con el producto o servicio, así extendiendo el alcance a un mercado más diverso también (Willis, 2015). Además, estudios han demostrado que tanto los clientes como los profesionales que buscan empleo tienden a preferir empresas socialmente inclusivas, particularmente los millennials quienes comprenderán casi tres cuartos del mercado laboral en el año 2025 (CIPD, 2018).

Además de ofrecer perspectivas diversas, la inclusión laboral también abre paso a las habilidades diversas que ofrece cada miembro de un equipo. Al tomar un enfoque en la contratación que resalta las habilidades críticas para un empleo, mas no en las identidades diversas de quien las posee, se promueve el crecimiento y desarrollo de una organización ya que los colaboradores serán elegidos por las habilidades invaluableles con las que pueden aportar a la empresa (Carrero y Krzeminska, 2019). Esto aseguraría que solo los perfiles más adecuados serán contratados, sin discriminar por identidades diversas.

Una población con la que tienden a surgir dudas en el momento de reclutamiento es cuando se consideran a personas neurodiversas. Una duda frecuente que surge se basa en si la persona contratada contará con las habilidades profesionales necesarias para poder cumplir con las tareas requeridas de su posición de trabajo (Moody et al., 2017). En respuesta a esto, es importante recalcar que, al igual que con todos los colaboradores, es importante facilitar un proceso de onboarding y de contratación que justamente prepare a los nuevos contratados para que reconozcan y puedan cumplir con las expectativas definidas para su rol (Sumner y Brown, 2015). Esta capacitación se considera una inversión en el talento humano ya que brindará el apoyo necesario a cada colaborador para que pueda

trabajar de una manera efectiva mientras que potencializa sus habilidades (Pérez-Conesa et al., 2020).

En tercer lugar, es importante que las capacitaciones de todos los colaboradores de una empresa tengan un enfoque en la colaboración y en el trabajo en equipo. Una característica clave de la colaboración es que varios miembros trabajan en conjunto, cada uno aportando mediante sus fortalezas y habilidades, con el fin de alcanzar una meta compartida (Snyder y Omoto, 2017). La colaboración es la manera principal de trabajar para que se destaquen los beneficios de la inclusión (Messiou, 2019). Esto se debe a que las habilidades diversas con las que aporta cada miembro de un equipo promueven la productividad y permite que una empresa se desarrolle con una mayor efectividad y en menor tiempo que sus competidores que no cuentan con un equipo diverso e inclusivo (CIPD, 2018).

Cuidados colectivos

Para poder fomentar una colaboración auténtica y sustentable dentro del ambiente laboral es esencial que exista una cultura de cuidados colectivos debido a que este es indispensable para vivir en sociedad (Maruca et al., 2021). A esta interacción definida por el cuidado activo de los demás se le refiere como *cuidados colectivos* (Chamberlain, 2020). Debido a la naturaleza social de las personas, la empatía juega un rol crítico en el ámbito interpersonal y social, facilitando las experiencias compartidas, las necesidades, y los anhelos entre individuos, proveyendo un puente emocional que promueve la conducta prosocial (Riess, 2017)

Sin embargo, el pilar de los cuidados colectivos es el autocuidado (Chamberlain, 2020). El autocuidado se define como actividades que mantienen y promueven el bienestar emocional, físico y espiritual de un individuo (Dorociak et al. 2017). Existen diversos

factores que caracterizan a las actividades de autocuidado, tales como las relaciones compasivas, una conciencia plena, autocompasión, propósito, relajación mental, y una red de apoyo (Cook-Cottone y Guyker, 2017). Estos factores son fundamentales para asegurar el bienestar propio, así permitiendo que uno logre trascender y fomentar el bienestar de su prójimo; este principio se basa en que los seres humanos somos capaces de sentir emociones, resaltando el que, al vivir en comunidad, constantemente nos relacionamos con los demás (Chamberlain, 2020).

Una vez cumplido el autocuidado, una persona es capaz de velar por el cuidado de aquellos a su alrededor (Maruca et al., 2021). Es por esto que la colaboración florece cuando esta se ejecuta mediante relaciones amistosas, dentro de las cuales todos los miembros fomentan la confianza y la solidaridad que es fundamental para las acciones colectivas y la toma de decisiones democráticas (Farias, 2017).

Para que tanto el autocuidado como los cuidados colectivos sean posibles dentro de una organización, estos deben ser promovidos y más que nada facilitados por los líderes de la empresa (Deloitte, 2017). Al analizar el rol de los líderes en el bienestar de los colaboradores, estudios han encontrado que un liderazgo que prioriza los cuidados colectivos resulta en niveles más bajos de cansancio emocional colectivo y en niveles más altos de compromiso colectivo (Huettermann y Bruch, 2019). Así mismo, los líderes juegan un papel protagónico en la inclusión percibida por los colaboradores; por ejemplo, las interacciones entre los líderes y los individuos donde enfatizan el valor de cada uno de ellos, se disminuye la exclusión y la desigualdad (Buengeler et al., 2018). Debido al creciente número de psicopatologías relacionadas al trabajo, el mantener un ambiente laboral saludable se ha vuelto cada vez más desafiante. Para lograrlo, ahora más que nunca es indispensable el rol crítico de Recursos Humanos (Huettermann y Bruch, 2019).

Capacitación en procesos de selección para recursos humanos

En el área de recursos humanos, se da un proceso de selección inclusivo, el cual se caracteriza por ser un proceso más prologando en comparación con los procesos de selección comunes u ordinarios. Según Navarro Di Lanzo (2018): “Se requiere de un análisis mucho más profundo de la persona y de su discapacidad, a la hora de realizar un proceso de selección a estos individuos” (p. 22). En este proceso se pueden presentar pruebas las cuales buscan identificar que limitaciones se puede dar al momento de contratar a una persona con discapacidad o trastorno mental.

Para un buen proceso de selección inclusivo, la empresa debe surgir con un concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Pérez., et al (2016) explican que: “una empresa socialmente responsable es aquella cuyos directivos y propietarios son conscientes del efecto que las operaciones de la organización pueden ocasionar al interior o exterior de la compañía” (p. 171). Por lo tanto, esta otorga a las compañías una dimensión más amplia e integradora que la meramente económica. Esta actitud integradora es la que permitirá que la empresa tenga un buen manejo de selección y capacitación de sus empleados. (Forcada, 2015).

Los procedimientos de selección, reclutamiento y evaluaciones de rendimiento están influenciados por la cultura organizacional (Hera y Pérez, 2011). Por lo tanto, los mismos tendrán un efecto directo en cómo es el trato hacia los trabajadores con discapacidad y las aspiraciones o expectativas que tendrá el empleador. Las personas que se encargan de los procesos de selección deben mostrar actitudes positivas hacia los individuos con discapacidad ya que eso permitirá una inclusión sociolaboral más efectiva (Maldonado y Peña, 2020). De igual forma, buscar medidas tanto de adaptación y accesibilidad en los

puestos de trabajo, esto es esencial para una inserción laboral completa, de lo contrario no se está garantizando un nuevo concepto y figura de la cultura organizacional de la empresa.

La capacitación es clave para que el empleado pueda cumplir con sus tareas de forma eficiente. Esta puede tomar un rol fundamental en cuanto al compromiso, adherencia hacia la tarea y empresa; así como la eficiencia con la que el empleado la desarrolla (Nikosi, 2015). En este sentido, hay que considerar que las personas con discapacidad podrían tener una desventaja competitiva en cuanto su formación formal previa (Forcada, 2012), haciendo que la capacitación dentro de la organización sea un pilar para su contratación. La capacitación para esta población debe ser prioritaria, ya que su inserción al mercado laboral significa nuevas oportunidades y objetivos para estas personas (Azoh, 2020). Según Lucero y Romero (2016): “La brecha en la preparación de las personas con discapacidad para el trabajo, puede ser ocasionalmente cubierta con una capacitación continua, de acuerdo con las necesidades del individuo y del mercado laboral” (p. 60).

Toda persona que tenga la posibilidad de trabajar, debería hacerlo de acuerdo a sus propias capacidades. Es decir, la persona debe trabajar acorde a sus competencias para que no se afecte su motivación, autoestima o autoeficacia (Park y Park, 2019). Se necesita que el personal esté motivado para realizar su tarea con eficacia, lo cual se consigue con un análisis de la aptitud de la persona para la tarea o rotación de puestos (Anguisaca y Toapanta, 2015).

Las empresas privadas deben dar capacitación y adaptar los puestos de trabajo según las necesidades de los empleados, para que estos realicen sus tareas con el éxito del caso (Forcada, 2015). Las organizaciones no gubernamentales son socios estratégicos fundamentales para la capacitación de personal con discapacidad, ya que dedican su tiempo a grupos vulnerables y trabajan para mejorar su calidad de vida (Azoh, 2020).

En un estudio realizado por Quintana y colaboradores en 2017, en Quevedo-Ecuador, se realizó encuestas sobre la satisfacción laboral de los empleados con discapacidad de las empresas públicas. Se optó por preguntar la percepción que cada empleado tiene sobre sus jefes, lo cual indica que un liderazgo adecuado es fundamental para el manejo de personal y proyectos de inclusión y diversidad. En general, los empleados percibieron que el 61% de los puestos para personas con alguna discapacidad han sido adaptados de una forma adecuada para estas personas. El 12% ha percibido que la organización no ha adaptado el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades del empleado, en general (Quintana et al, 2017).

Los empleados son parte fundamental de una organización o empresa. Independientemente de la discapacidad de la persona, esta contribuye al rendimiento y desarrollo empresarial (Wittmer y Lin, 2017). El entrenamiento hace que los empleados adquieran diferentes habilidades, así mismo, crea un ambiente laboral competitivo y desafiante (Arate-Bergman, 2016). Para programar el entrenamiento, se debe tomar en cuenta las competencias del personal que se capacita, así como la utilidad real que tendrá esta para quien la recibe. Las organizaciones que capacitan a sus empleados lo hacen de forma gradual, considerando las competencias del personal (Fajzrahmanova, 2015).

El entrenamiento para empleados se debe dar de acuerdo a las capacidades de los mismos (Arate-Bergman, 2016). Es decir, hay que pensar en aspectos como duración de las capacitaciones, contenidos, evaluación, metodología, etc. Dentro de la organización se deben adaptar estos procesos para que los empleados tengan una mayor retención de los conocimientos, adquieran habilidades y las ejecuten con la eficacia requerida (Qian et al, 2019). Según Saxton (2018), una de las formas más eficientes de adaptar la empresa a sus empleados, es mediante la retroalimentación. En este caso, personas que trabajen en la

empresa aportan con información sobre la forma en la cual quisieran se capacitados.

Adicionalmente, personas con discapacidad, ya entrenadas, pueden dar seguimiento al proceso de formación y entrenamiento de un nuevo integrante. Esto se dan con el fin de crear empatía dentro del proceso de formación (Saxton, 2018).

Por otro lado, en una entrevista a una persona de Recursos Humanos se mostró que existen varias aristas en las que se puede trabajar para hacer a una organización más inclusiva. El liderazgo es una parte primordial para la cultura organizacional. Los líderes no formales, que son aquellos que no son reconocidos por la estructura formal de la organización, ayudan a que exista una mejor acogida a este proceso de selección inclusivo.

En cuanto a los procesos de selección, la generalista en recursos humanos, Antonella Marchán, indicó que estos se deberían normar de forma equitativa, es decir, que se realice el mismo proceso para personas con discapacidad como para personas sin alguna discapacidad. Esto ayudaría a que las personas sean contratadas gracias a sus habilidades, mas no por cumplir con cuota de personas con discapacidad dentro de la organización; como lo estipula la ley.

Por otro lado, la capacitación es importante porque permite descubrir nuevas habilidades de la persona, lo cual también puede ayudar a que esta se proyecte de forma profesional dentro de la organización. A su vez, la capacitación ayuda a la empresa a descubrir qué puede aportar la persona en las diferentes actividades que forman la organización y en cual se desenvolvería mejor.

Capítulo 2. Dinámica de la Organización

A continuación, describiremos a Huertomanías; esta información fue tomada de los trabajos de titulación “Estrategias de fortalecimiento organizacional para Huertomanías” de María Olivia Franco Noboa en 2020, “La inclusión laboral para la promoción de autonomía en personas con trastornos mentales graves” de María Emilia Bahamonde Dávalos en 2018, y de entrevistas con Aimée Dubois.

Huertomanías es una organización de salud mental comunitaria sin fines de lucro, que surgió como una idea en 2014. Huertomanías en sus inicios realizó un análisis de la problemática de las personas con trastornos mentales y determinó que la dependencia económica es uno de los factores que mayor problema trae a dicho grupo. De igual forma, la escasez de recursos impide la autonomía de estas personas. Es por esto que se creó la miniempresa de huerto urbano. Esta decisión fue tomada por familiares y profesionales de salud mental para resolver la preocupación de los individuos con trastornos mentales.

Desde marzo del 2015 dio inicio al proyecto, y a finales de ese mismo año se ubicó en el sector de Nayón, donde se encuentra hasta la fecha. El objetivo principal de esta organización es “generar un espacio para el ejercicio del derecho e inclusión laboral de personas con problemas graves de salud mental que han sido excluidas del mercado laboral, a través del trabajo, los ingresos económicos y la participación democrática”, según nos ha comentado Aimée Dubois durante entrevista.

Huertomanías tiene un área administrativa que está conformada por la directora Aimée Dubois la cual es psicóloga clínica con especialidad en el área de psicopatología y salud mental. El vicedirector Sebastián Trujillo tiene experiencia en gestión de proyectos. El coordinador, mismo que rota cada mes, es el encargado de organizar y planificar las actividades que se llevan a cabo en Huertomanías. En Huertomanías no existen empleados,

los participantes se consideran socios de una cooperativa. Los socios tienen un papel fundamental en la organización ya que ponen a disposición de la organización sus destrezas personales para las actividades de la misma y por el cumplimiento de estas tareas reciben ingresos que dependen de lo que genera el emprendimiento, con la venta de productos orgánicos procesados.

De igual forma, Huertomanías cuenta con voluntarios que brindan su apoyo técnico y destrezas por un periodo de tiempo y se deben regir por las normativas del lugar, así como cumplir las actividades que se les asigne. También cuenta con participantes que son estudiantes de colegio o universidad que cuentan con un convenio en la organización. Y por último acompañantes principales (o familiares) de los socios. Todas las personas mencionadas contribuyen al logro de los objetivos y tienen un rol específico en la organización.

Una de las formas de financiamiento de Huertomanías se dio a través de Crowdfunding, que es un método de financiamiento que facilita la recaudación voluntaria a través de plataformas digitales y no digitales. Sin embargo, así como se buscaba ayuda financiera, otro de los objetivos de esta iniciativa fue el educar a las personas sobre los estigmas que se dan sobre esquizofrenia y bipolaridad. Esto se hizo mediante videos informativos con contenido humorístico. A su vez, la Agencia de Promoción Económica ConQuito, que es una entidad municipal, apoya a Huertomanías con capacitaciones de técnicas de cultivo por medio de su programa “Agricultura Urbana Participativa”.

Por otro lado, Huertomanías ofrece productos con el fin de incrementar su oferta en el mercado. Su carta de productos ofrece una variedad de tés, mermeladas y salsas saborizadas. A su vez, se amplió sus servicios de talleres de huertos urbanos y también

servicios de huertos a domicilio, esto con el fin de informar y educar de forma correcta a la comunidad sobre los temas de trastornos mentales.

Capítulo 3. Descripción del Desafío

El desafío propuesto para nuestro equipo constituye del diseño de un curso virtual, autodirigido para Huertomanías. Este curso busca abordar el tema de la inclusión laboral enfocada en personas con discapacidades psicosociales, dirigiéndose al público objetivo de Recursos Humanos. Este curso estaría compuesto por varios módulos que abarquen temas significativos para lograr una inclusión efectiva, donde se abordarán aspectos desde la legislación hasta procesos de selección más inclusivos.

Huertomanías es un emprendimiento social enfocado en brindar oportunidades laborales a personas con discapacidades psicosociales, como la esquizofrenia, depresión mayor y bipolaridad. Dentro de dicho lugar, los socios colaboran en la realización de diferentes productos orgánicos procesados que se comercializan. De la misma manera, los colaboradores lideran visitas guiadas al huerto, las cuales se enfocan en la psicoeducación acerca de las discapacidades psicosociales, buscando romper el estigma asociado a los problemas de salud mental. Lastimosamente, a raíz de la pandemia, el desarrollo de las actividades laborales en Huertomanías se ha reducido drásticamente, limitando los días de trabajo presencial a tan solo dos por semana. Si bien este emprendimiento ha captado la atención del público sus ingresos son bastante limitados. Debido a que poseen un ingreso variable en función de las ventas, esto les deja aproximadamente 120 dólares por socio.

Uno de los servicios más populares de Huertomanías son las visitas guiadas, las cuales ya han captado el interés de varias organizaciones locales. Sin embargo, estas visitas no permiten brindar una transición de las prácticas inclusivas de Huertomanías a sus empresas, ni brindarles el apoyo para implementarlas de una manera efectiva. Por lo tanto, Aimée Dubois, la fundadora de este emprendimiento, considera que un curso viene a ser el primer paso para fomentar la inclusión dentro de las empresas, así expandiendo las

oportunidades laborales disponibles para todos. Mediante un curso de capacitación, Aimée no solo busca brindar inspiración, sino también las herramientas para ponerla en práctica.

Un factor que comparten los socios de Huertomanías en su experiencia dentro del mercado laboral viene a ser una escasez de oportunidad para participar en el mismo. Sin embargo, cabe recalcar el que esta limitación no ha sido necesariamente debido a la exclusión directa por parte de las empresas, sino por una exclusión sistémica. Esta exclusión se refleja en una falta de información acerca de los procesos para acceder a plazas de trabajo, obstaculizando el que logren encontrar y aplicar a puestos de trabajo disponibles desde un principio. Debido a esto, nos encontramos aún diez pasos atrás de lo que implica la inclusión ya dentro de los procesos de selección de una empresa.

Por otro lado, un factor positivo que comparten los socios de Huertomanías es un sentimiento de comunidad que han encontrado dentro de dicho emprendimiento. Esta experiencia positiva les ha brindado la oportunidad de formar parte de un equipo en el que son respetados, valorados y celebrados por su aporte único al emprendimiento. Este sentimiento de familia refleja un modelo efectivo de inclusión que tiene un potencial significativo de ser escalado a diversas organizaciones.

Un curso viene a ser el primer paso para hablar de la inclusión. A pesar de vivir en el siglo XXI, aún existe un fuerte estigma hacia la salud mental, el cual se hace presente dentro de los procesos laborales del Ecuador. Es por esto que Aimée Dubois, con el objetivo de tener un impacto más amplio dentro de su comunidad, propone desarrollar un curso. Este tiene el fin de fomentar una cultura inclusiva dentro de la comunidad de Recursos Humanos, lo que también podrá impactar a los demás colaboradores de sus empresas. Este objetivo refleja la aspiración de que más empresas se sensibilicen respecto a la inclusión e integración de personas con discapacidad psicosocial el entorno laboral.

Además, se realizó un análisis FODA, debido a que es una herramienta fundamental para poder evaluar y analizar factores internos y externo en momentos de indecisión. Este se compone de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (Benzaghta et al., 2021). A través del análisis se pudo llegar a comprender los factores que envolvían al desafío de crear un curso para inclusión y diversidad para Huertomanías.

Las fortalezas hacen referencia a elementos internos de la organización que ayudan a llegar a las metas (Benzaghta et al., 2021). A continuación, se describen las fortalezas que hemos identificado al crear un curso relacionado con la inclusión de personas con discapacidad psicosocial. a) Este es un curso pionero dentro del ámbito ecuatoriano, debido a que Huertomanías se estaría adelantando a las necesidades de los departamentos de Recursos Humanos. b) Además, dicho curso va a estar contextualizado en el Ecuador, ya que se tratarían diferentes temas locales como la legislación asociada a la inclusión y diversidad dentro de las organizaciones. c) a su vez también sería uno de los pocos cursos relacionados con la diversidad e inclusión dentro del departamento de recursos humanos donde el idioma principal es el español, haciéndolo más accesible. Dichas fortalezas son elementos que permitirán alcanzar la meta, que en este caso sería el volverse vendible para generar ingresos adicionales a Huertomanías.

Por otro lado, las oportunidades son aquellos factores externos a la organización, que en este caso es Huertomanías que no solo ayudan a llegar a las metas, sino también pueden aprovechar brechas que existen para generar nuevas iniciativas (Benzaghta et al., 2021). La principal oportunidad es que a) gracias a este curso Huertomanías puede generar un ingreso sustancial para poder así mejorar las condiciones laborales de sus socios. Por otra parte, b) se puede ver que dentro del entorno ecuatoriano existe la necesidad de un cambio en cuando a la inclusión de las personas con discapacidad psicosocial, esto se debe

principalmente al estigma que envuelve la salud mental dentro del país. Asimismo, c) vendría a ser una herramienta sumamente útil para poder capacitar a los integrantes del departamento de recursos humanos y poder fomentar la importancia de una cultura de inclusión en cuanto a las organizaciones. d) Finalmente, existe la oportunidad de realizar ajustes dentro del mismo para que se oriente a la normativa legal internacional logrando que pueda ser una herramienta importante no solo dentro del Ecuador, sino al nivel internacional.

Una vez analizadas las fortalezas y oportunidades, es imperativo anticipar las debilidades contextualizadas que debemos sobrepasar como equipo para asegurar el cumplimiento exitoso del desafío (David et al., 2019). Para empezar, a) debemos considerar nuestra posición como consultores externos a Huertomanías, lo cual nos pone como reto el plasmar la esencia de Huertomanías en nuestro producto de la manera más auténtica posible. Es por esto que nuestra colaboración y comunicación constante con Huertomanías será crítica para diseñar un curso representativo de su identidad. b) asimismo, el diseño del curso en sí también resalta una debilidad compartida del equipo debido a que traemos experiencia limitada de lo que conlleva crear un curso atractivo, práctico y comercializable. Finalmente, c) la efectividad del curso dependerá de qué tan bien logremos satisfacer las necesidades de nuestro público, el cual en nuestro caso será protagonizado por los colaboradores del área de Recursos Humanos de las empresas. Debido a que nuestro equipo tiene poca experiencia en esta área, nuestro conocimiento de nuestro mercado es limitado. Es por esto que será indispensable nuestra colaboración con líderes en el área de Recursos Humanos, la cual nos permitirá conocer sus necesidades y facilitará el que logremos responder a ellas. Por lo tanto, estas son las problemáticas a las que nos vamos a enfrentar al momento de diseñar el curso y cumplir con nuestro desafío.

Por otro lado, las amenazas significativas para este desafío se basan en los factores externos que podrían dificultar o hasta impedir su cumplimiento (David et al., 2019). Una de amenazas más notorias es a) el estigma que aún existe en cuanto a los trastornos mentales y la salud mental en general dentro del contexto ecuatoriano. Este es un tema que a veces se considera tabú y se evita hablar del mismo, por lo que la disposición para participar en un curso de esta naturaleza y la acogida que este llegue a tener en el mercado podría ser limitada. Debido a esto, podría presentarse b) una posible resistencia al cambio por parte de las organizaciones. Con esto, también es importante considerar c) el que desconocemos del mercado con el que estamos tratando y de la demanda que este presenta por un curso como el que diseñaremos en nuestro desafío. Este desconocimiento podría hasta interferir con el impacto del curso al momento de comercializarlo ya que una baja demanda llevaría a que la auto-sostenibilidad económica que deseamos facilitar para Huertomanías se vea obstaculizada.

Capítulo 4. Propuestas y Soluciones

Con el fin de responder a las debilidades detalladas anteriormente, hemos planificado tomar el siguiente acercamiento para maximizar la efectividad en el desarrollo de un curso orientado a las especificaciones de Huertomanías. Con esto, buscamos resolver las siguientes problemáticas: (1) El reto de captar la esencia de Huertomanías en un curso desarrollado por consultores externos; (2) El no conocer a profundidad las necesidades de los departamentos de Recursos Humanos al momento de diseñar un curso dirigido a ese público; (3) El desarrollo de un curso comercializable, atractivo y efectivo.

Visto que somos consultores externos diseñando un curso para Huertomanías, sin tener un vínculo directo con el emprendimiento, se produce el reto de plasmar la esencia única que caracteriza a Huertomanías y a cada uno de sus socios. En respuesta a dicho desafío, hemos mantenido una comunicación abierta y constante con Aimée Dubois, quien nos ha asesorado en cada paso de nuestro trabajo. Además, Aimée ha mantenido un liderazgo compartido entre ella y sus socios, siempre involucrándolos en las decisiones y recomendaciones que nos facilita. Por otro lado, con el fin de brindar a los usuarios finales del curso una experiencia auténtica de la esencia de Huertomanías, hemos incluido a los socios en la creación del contenido, invitándolos a compartir sus experiencias por medio de videos que serán insertados como parte del material educativo del curso.

Un curso bonito interesante, útil y vendible es el resultado de un buen diseño instruccional, por lo tanto, en respuesta al desafío, se ha utilizado el modelo instruccional 5E que permite un aprendizaje activo mediante la utilización de información relevante, resolución de problemas y la reflexión. El modelo de enseñanza 5E es un modelo constructivista basado en 5 fases: *Engage*, donde el instructor indaga sobre los conocimientos previos y se involucra en el nuevo aprendizaje, mediante actividades

interactivas para enganchar al aprendiz. La segunda fase es el *Explore*, el aprendiz construye sus conceptos mediante sus habilidades previas como la base para realizar actividades experimentales. En consecuencia, la tercera fase *Explain*, donde el instructor a través de los conceptos científicos permite que el estudiante cree un concepto con sus propias palabras, de manera que consolide la información. Una vez, que el estudiante adquiere nuevos conocimientos de manera más profunda, la fase de *Elaborate* permite relacionar todos sus conocimientos previos y aprendidos a través de actividades intelectuales, resolución de problemas etc. Finalmente, el *Evaluate*, que proyecta el grado de aprendizaje adquirido por parte del estudiante (Ergin, 2012).

Por su parte, la utilización de la tecnología juega un papel importante, ya que al ser un curso virtual hemos seleccionado plataformas interactivas como *Genially* y *Canva* para visualizar el contenido y las actividades a realizar. Lo más importante del curso será su contenido, por lo tanto, se utilizará un vocabulario claro, conciso y accesible para diversas audiencias, de manera que facilite el aprendizaje y permita alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, se hará una selección del contenido y material más relevante y actualizado de cada tema, y se fortalecerá el contenido con la utilización de videos donde participarán expertos, como la base para consolidar la información que se vaya adquiriendo.

Otro de los desafíos fue el encontrar la manera para realizar un curso orientado al área de RRHH, sin conocerla a fondo. Para enfrentar este desafío, se realizaron diferentes actividades. Lo más importante fue encontrar información actual y relevante en cuanto a cómo debe actuar el área de recursos humanos en procesos de selección y capacitación inclusivos. La literatura fue importante para entender los diferentes desafíos y encontrar posibles modelos y soluciones en cuanto a selección y capacitación de personal con discapacidad psicosocial. Además, por medio de las entrevistas a expertos en el área de

RRHH se obtuvo información basada en su conocimiento y experiencia. Estas entrevistas fueron muy valiosas para entender cómo funciona esta área y procesos de forma real, y de esta forma, brindar contenido de calidad.

Por otro lado, se buscó cursos similares al que realizamos para direccionar la metodología, diseño, contenido y tiempo de duración que debería tener el curso. De igual forma, se analizaron diversas plataformas, para seleccionar la más conveniente para implementar el curso, garantizar su calidad y la rentabilidad.

Conclusiones

En este trabajo se ha tratado la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad psicosociales en el entorno laboral y en la sociedad. La experiencia de Huertomanías muestra un impacto positivo significativo de la desinstitucionalización y la contratación de personas que padecen de un trastorno mental.

Desde la perspectiva legal, en Ecuador se hace énfasis en la igualdad de derechos para personas con discapacidad y así promover la interacción social sin discriminación hacia la discapacidad. La normativa, en diferentes niveles, promueve el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades, la remuneración justa y la inclusión laboral. Sin embargo, al hablar de discapacidad se hace poca mención a la salud mental y a la discapacidad psicosocial.

Al no existir en la normativa ecuatoriana menciones específicas a la inclusión de discapacidad psicosocial, es relevante la existencia de la Convención Internacional de los derechos discapacidad, su objetivo principal es promover la inclusión social y laboral de personas con discapacidad y el cumplimiento sus derechos, a través de la erradicación de estigmas y barreras sociales, la transformación de la participación social y la no discriminación.

Por otra parte, a nivel internacional existe preocupación sobre las malas condiciones, poca efectividad del ambiente hospitalario y la estigmatización de personas con problemas de salud mental y se busca un proceso de cambio que permita a las personas con discapacidad psicosocial adecuarse en un ambiente más inclusivo y que puedan gozar libremente de sus derechos, mediante la desinstitucionalización. El modelo comunitario y la atención integral busca transformar positivamente el sistema de salud mental y aplicar estrategias que incorporen de manera inclusiva en área laborales y sociales a personas con discapacidad psicosocial.

Como se mencionó anteriormente, los problemas de salud mental son uno de los temas más estigmatizados a nivel mundial. Son comunes las etiquetas negativas, los prejuicios y la discriminación, y esto ha creado barreras personales y sociales, que generan exclusión social de las personas con discapacidad psicosocial. Sin embargo, mediante la creación de comunidades inclusivas y programas de apoyo, se ha logrado transformar la participación de las personas con discapacidad psicosocial, creando acceso y participación en el ámbito social cultural y laboral

Es importante recalcar que la contratación de personas con discapacidad, especialmente discapacidad psicosocial, tiene beneficios positivos en su estilo de vida, especialmente el desarrollo de sus habilidades sociales y de aquellas requeridas para su vida cotidiana. El aporte de una persona con discapacidad neuro diversa dentro de una empresa, potencia la inclusión ya que permite a la cultura organizacional aprender desde diferentes perspectivas.

La empresa inclusiva promueve la contratación por habilidades necesarias para un empleo, lo que garantiza el aporte hacia la empresa. Una persona con discapacidad psicosocial que sea contratada, al igual que el resto de los colaboradores, deberá recibir una

capacitación que le permita desarrollar al máximo las habilidades necesarias para desempeñar de manera efectiva el rol dentro de la empresa. Una cultura de cuidados colectivos dentro del ámbito laboral promueve la colaboración, la confianza y el bienestar hacia los demás, tomando como elemento principal el autocuidado, de esta manera se crea un ambiente saludable e inclusivo entre líderes y colaboradores.

Finalmente, el rol de Recursos Humanos juega un papel importante a la hora de hablar sobre diversidad e inclusión, especialmente en los procesos de selección, contratación y evaluación. Adicionalmente, la capacitación y el entrenamiento permiten a todo empleador desarrollar las habilidades indispensables para cumplir el rol de manera eficiente en la organización.

Este trabajo se ha enfocado en la inclusión de personas con discapacidad psicosocial, pero el tema de la inclusión es mucho más amplio, un reto para las organizaciones: diversidad sexo genéricas, diversidad generacional, de raza, entre otras. “La diversidad es ser invitado a una fiesta, pero la verdadera inclusión es que te inviten a bailar” (Hidalgo, comunicación personal, 28 de junio 2021).

Referencias

- Anguisaca, R. J., y Toapanta, M. B. (2015). *Desarrollo de talentos y la motivación en las personas con discapacidad que laboran en las florícolas del cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Latacunga.
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3020/1/T-UTC-3268.pdf>
- Arstein-Kerslake, A., y Black, J. (2020). Right to legal capacity in therapeutic jurisprudence: Insights from critical disability theory and the convention on the rights of persons with disabilities. *International Journal of Law and Psychiatry*, 68, 101535.
- Azoh, J. (2020). La capacitación de jóvenes con discapacidad: Una experiencia de servicio social en Monterrey, Nuevo León. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(90), 83-94.
- Bahamonde, M. E. (2018). La inclusión laboral para la promoción de autonomía en personas con trastornos mentales graves. Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de psicología clínica. *Universidad San Francisco de Quito*.
- Benzaghta, M., Elwalda, A., Mousa, M., Erkan, I., y Rahman, M. (2021). SWOT analysis applications: An integrative analysis applications: An integrative literature review. *Journal of Global Business Insights*, 6(1), 55-73.
- Bredewold, F., Hermus, M., y Trappenburg, M. (2020). 'Living in the community' the pros and cons: A systematic literature review of the impact of deinstitutionalisation on people with intellectual and psychiatric disabilities. *Journal of Social Work*, 20(1), 83-116.

- Buengeler, C., Leroy, H., y De Stobbeleir, K. (2018). How leaders shape the impact of HR's diversity practice on employee inclusion. *Human Resource Management Review*, 8(3), 289-303.
- Cabra García, H. L. (2017). Barreras para la inclusión social de las personas con discapacidad, un escenario de derechos humanos.
- Cardella, V. (2021). A preliminary step understanding the mental disorders. En *Psychopathology and Philosophy of Mind What Mental Disorders Can Tell Us About Our Minds* (Vol. 1). Taylor & Francis.
- Carrero, J. y Krzeminska, A. (2019). The DCX technology work experience program: Disability-inclusive recruitment and selection action. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 535-542.
- Chamberlain, L. (2020). From self-care to collective-care. *International Journal on Human Rights*, 17(30), 215-225.
- Charette-Dussault, É., y Corbière, M. (2019). An integrative review of the barriers to job acquisition for people with severe mental illnesses. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 207(7), 523–537.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2018). Neurodiversity at work. *CIPD*. https://www.cipd.co.uk/Images/neurodiversity-at-work_2018_tcm18-37852.pdf
- Chen, S. P., Koller, M., Krupa, T., & Stuart, H. (2016). Contact in the classroom: Developing a program model for youth mental health contact-based anti-stigma education. *Community Mental Health Journal*, 52(3), 281-293.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 11. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 16. 20 de octubre de 2008
(Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 33. 20 de octubre de 2008
(Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 330. 20 de octubre de 2008
(Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 47. 20 de octubre de 2008
(Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 48. 20 de octubre de 2008
(Ecuador).
- Cook-Cottone, C. P. y Guyker, W. M. (2017). The development and validation of the mindful self-care scale (mscs): An assessment of practices that support positive embodiment. *Mindfulness*, 9, 161-175.
- Crumb, L., Mingo, T. M., y Crowe, A. (2019). “Get over it and move on”: The impact of mental illness stigma in rural, low-income United States populations. *Mental Health & Prevention*, 13, 143-148.
- David, F. R., Creek, S. A. y David, F. R. (2019). What is the key to effective swot analysis, including aqcd factors. *SAM Advanced Management Journal*, 84(1), 25-35.
- Deloitte. (2017). *Rewriting the rules for the digital age*. Deloitte University Press.
- Dorociak, K. E., Rupert, P. A., Bryant, F. B., y Zahniser, E. (2017). Development of the professional self-care scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 325-334.
- Edwards, A. (2021). Neurodiversity and workplace social capital effects on employee attitudes and intentions. *Dissertation Abstracts International Section B: The Sciences and Engineering*, 82(8), 1-165.

- Ergin, F.(2012). Constructivist approach based 5E model and usability instructional physics. *Latin-American Journal of Physics Education*, 6(1), 14-20.
- Fajzrahmanova, A. T. (2015). Organizational and Pedagogical Education for Disabled. *The Social Sciences*, 10(4), 444-448.
- Farias, C. (2016). That's what friends are for: Hospitality and affective bonds fostering collective empowerment in an intentional community. *Organization Studies*, 38(5), 577-595.
- Forcada, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.
- Franco, M. O. (2020). Estrategias de fortalecimiento organizacional para Huertomanías. *Universidad San Francisco de Quito*.
- Gaitán, E. M., y Onofrio, G. B. (2018). *Estigma en psiquiatría*. APAL
- Harpur, P., y Blanck, P. (2020). Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 511-520.
- Hera C.M y Pérez, V (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 212.
- Hernández Monsalve, M. (2017). La rehabilitación psicosocial entre la desinstitucionalización y la recuperación. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 37(131), 171-187.
- Hudson, C. G. (2019). Deinstitutionalization of mental hospitals and rates of psychiatric disability: An international study. *Health & place*, 56, 70-79.
- Huettermann, H. y Bruch, H. (2019). Mutual gains? Health-related hrm, collective well-being and organizational performance. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1045-1072.

- İnan, F. Ş., Günüşen, N., Duman, Z. Ç., y Ertem, M. Y. (2019). The impact of mental health nursing module, clinical practice and an anti-stigma program on nursing students' attitudes toward mental illness: A quasi-experimental study. *Journal of Professional Nursing, 35*(3), 201-208.
- Juliá-Sanchis, R., Aguilera-Serrano, C., Megías-Lizancos, F., y Martínez-Riera, J. R. (2020). *Evolution and status of the community model of mental health care: SESPAS Report 2020*. Gaceta Sanitaria.
- Kocman, A., Fischer, L., y Weber, G. (2017). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 31*(1), 120–131.
- Leal Rubio, J., y Santos Urbaneja, F. (2020). La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad: Modificaciones necesarias en las leyes y en las prácticas de salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 40*(138), 7-10.
- Ley Organica de Discapacidades [LOD]. Art. 45. 25 de septiembre de 2019 (Ecuador).
- Ley Organica de Discapacidades [LOD]. Art. 47. 25 de septiembre de 2019 (Ecuador).
- Ley Organica de Discapacidades [LOD]. Art. 50. 25 de septiembre de 2019 (Ecuador).
- Ley Organica de Discapacidades [LOD]. Art. 6. 25 de septiembre de 2019 (Ecuador).
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., y Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 28*(4), 634-655.

- Lucero, P. C. y Romero, R. A. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(7), 60.
- Mahomed, F., Stein, M. A., y Patel, V. (2018). Involuntary mental health treatment in the era of the united nations convention on the rights of persons with disabilities. *PLOS Medicine*, 15(10).
- Maldonado, E. P. y Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc*, 29(4), 8.
- Maruca, A. T., Dion, K., Zucker, D., y Kozuch, T. (2021). Significance of self-care management as persons prepare to reintegrate into the community. *Journal of Forensic Nursing*, 17(2), 107-114.
- Messiou, K. (2019). Collaborative action research: Facilitating inclusion in schools. *Educational Action Research*, 27(2), 197-209.
- Moody, L., Saunders, J., Leber, M., Wójcik-Augustyniak, M., Szajczyk, M. y Rebernik, N. (2017). An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. *Disability and Rehabilitation*, 39(20), 2047-2954.
- Navarro Di Lanzo, R. (2018). *Reclutamiento y selección de personas con discapacidad*. ULL.
- Nikosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a local municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104-108.
- Organización Mundial de la Salud. (28 de noviembre de 2019). *Trastornos mentales*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

- Pachankis, J. E., Hatzenbuehler, M. L., Wang, K., Burton, C. L., Crawford, F. W., Phelan, J. C., y Link, B. G. (2018). The burden of stigma on health and well-being: A taxonomy of concealment, course, disruptiveness, aesthetics, origin, and peril across 93 stigmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 451-474.
- Park, H. S., y Park, H. Y. (2019). The effect of efficiency evaluation on the organizational effectiveness of the cabin crew's competency-focusing on the job satisfaction of the personal capacity of airline cabin crews. *The Journal of Distribution Science*, 17(7), 5-13.
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M. y Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: The effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785-804.
- Pérez, J. M., et al. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(3), 171.
- Qian, X., Larson, S. A., Tichá, R., Stancliffe, R., y Pettingell, S. L. (2019). Active support training, staff assistance, and engagement of individuals with intellectual and developmental disabilities in the United States: Randomized controlled trial. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 124(2), 157-173.
- Ranieri, D. M. (2021). The impact of employee perception of inclusion and psychosocial capital on meaningful engagement in organizations. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 82(4), 1-82.
- Riess, H. (2017). The science of empathy. *Journal of Patient Experience*, 4(2), 74-77.

- Rodríguez, J. M. (2019). La (des)institucionalización en el marco de la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 407-418.
- Santamaría Pérez, C. (2020). Estigma social sobre las enfermedades mentales. *Universidad de Cantabria*.
- Sanz, M. L., y Rey, J. L. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*. Dykinson.
- Saxton, M. (2018). A peer counseling training program for disabled women: A tool for social and individual change. En *Women and Disability* (pp. 95-104). Routledge.
- Scholten, M., Gieselmann, A., Gather, J., y Vollmann, J. (2019). Psychiatric advance directives under the convention on the rights of persons with disabilities: Why advance instructions should be able to override current preferences. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 631.
- Scholten, M., y Gather, J. (2018). Adverse consequences of article 12 of the UN convention on the rights of persons with disabilities for persons with mental disabilities and an alternative way forward. *Journal of Medical Ethics*, 44(4), 226.
- Snyder, M. y Omoto, A. M. (2017). Finding the sweet spot: What makes for successful collaboration? En R. L. Zweigenhaft y E. Borgida (Eds.). *Collaboration in psychological sciences. Behind the scenes* (pp. 259-274). Worth Publishers.
- Song, J., Mailick, M. R., y Greenberg, J. S. (2018). Health of parents of individuals with developmental disorders or mental health problems: Impacts of stigma. *Social Science & Medicine*, 217, 152-158.

- Sumner, K. E. y Brown, T. J. (2015). Neurodiversity and human resource management: Employer challenges for applicants and employees with learning disabilities. *The Psychologist-Manager Journal*, 18(2), 77-85.
- Szmukler, G. (2017). The UN convention on the rights of persons with disabilities: “Rights, will and preferences” in relation to mental health disabilities. *International Journal of Law and Psychiatry*, 54, 90–97.
- Tapia, F. M., Castro, W. L., Poblete, C. M., y Soza, C. M. (2015). Estigma hacia los trastornos mentales: características e intervenciones. *Salud Mental*, 38(1), 53-58.
- The Metaphysics Research Lab Stanford University. (2019). Mental Disorder (Illness). *Stanford Encyclopedia of Philosophy Archive Winter 2019 Edition*.
<https://stanford.library.sydney.edu.au/archives/win2019/entries/mental-disorder/>
- Tollarová, B. (2017). Personnel strategies in the deinstitutionalization process: How do the managers work with employees? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(5), 532-559.
- Vilas Lavandeira, J. (2020). Estigma, salud mental y terapia ocupacional: una revisión bibliográfica.
- Willis, S. (2015). Toward a model of diversity leadership: Examining leadership’s role in creating an inclusive workplace. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 75(8), 1-73.
- Wittmer, J. L. S., y Lin, C. (2017). Valuing employees with disabilities: A chain effect of pro-disability climate on organizational commitment. *Disability Studies Quarterly*, 37(3).
- Wong, E. C., Collins, R. L., Cerully, J. L., Jennifer, W. Y., y Seelam, R. (2018). Effects of contact-based mental illness stigma reduction programs: age, gender, and Asian,

Latino, and White American differences. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(3), 299-308

Reflexión Personal

Este trabajo de titulación me ha enseñado mucho, he aprendido de mis profesoras, de mis compañeras y también un poco más sobre mí mismo. Desde que entré a la USFQ supe que en este lugar encontraría el rumbo que le quería dar a mi carrera profesional. No empecé estudiando psicología, sin embargo, me han gustado todas mis clases y me llevo gran conocimiento y experiencias de las mismas. No puedo decir que todas las materias son mis favoritas, pero sí que he aprendido muy valioso de cada una de ellas; lo cual es mérito de los profesores y profesoras de esta carrera.

Cuando escogí psicología lo hice con una idea en mente; poder trabajar en la industria del deporte. Durante todos los semestres busqué tópicos y temas para trabajar en proyectos finales, deberes o presentaciones. Me pude empapar del tema deportivo desde una perspectiva más social y humana. A partir de esto sigo con el anhelo de llegar a trabajar en la industria deportiva, solo que ahora sé cómo hacerlo y desde que arista quiero abordar ese trabajo. Si bien la universidad no tiene una materia o especialización en psicología deportiva, ha hecho que desde mi anhelo pueda investigar y tener bases sólidas para trabajar en proyectos de desarrollo personal y profesional desde una perspectiva integral.

Pienso que durante mis semestres tuve dudas sobre el profesional que podría llegar a hacer. Todas estas dudas se fueron disipando a medida que avanzaba en la carrera. Para ser un buen psicólogo hay que desarrollar varias destrezas, y creo que estas no solamente sirven para nuestra formación profesional, sino también personal. Creo que el estilo que cada persona es valioso para ejercer la profesión, creo que las bases éticas, morales y jurídicas que nos llevamos de la USFQ serán de gran importancia al momento de tomar decisiones fuera de las aulas.

La clase y el proyecto de titulación que realicé me ayudaron a afianzar conocimientos. Aprendí mucho de mis compañeras y creo que, al igual que en la práctica profesional, se puede resolver problemas de forma eficiente cuando existe un equipo que aporta desde diferentes perspectivas y experiencia. Creo que el trabajo colaborativo sirve para aganar experiencia y sobre todo para solventar el problema de forma más eficaz. La clase hizo que reforzara los contenidos aprendidos durante los semestres y el proyecto ayudó a que los pudiéramos poner en práctica.

Por último, cada enseñanza durante estos semestres ha sido valiosa para mi vida profesional y personal. Creo que la filosofía de la USFQ ha hecho que pueda adentrarme en mi campo de interés desde una perspectiva más integral. El proyecto integrador ha sido un cierre que me ha brindado la seguridad de que puedo solventar cualquier situación en el mundo profesional, porque tengo las herramientas para hacerlo.