

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Cooltiva Empresarial: Diseño de Un Nuevo Servicio Para
Fortalecer la Oferta de Huertomanías**

Nicole Alejandra Moya Carranza

Psicología General

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciado en Psicología General

Quito, 21 de mayo del 2024

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

**Diseño de un nuevo Servicio para fortalecer la oferta de
Huertomanías**

Nicole Alejandra Moya Carranza

María Cristina Crespo Andrade, Ph.D

Quito, 21 de mayo del 2024

© 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: Nicole Alejandra Moya Carranza

Código: 00213115

Cédula de identidad: 1724266000

Lugar y fecha: Quito, 21 de mayo del año 2024

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UNPUBLISHED DOCUMENT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 presente proyecto integrador propone un nuevo servicio para Huertomanías, con el objetivo de ampliar su alcance y aumentar sus fuentes de ingreso. Este nuevo servicio está dirigido a equipos de colaboradores de empresas, interesados en adquirir conocimientos sobre inclusión, diversidad organizacional y bienestar del equipo y la organización. Se ha diseñado un taller con actividades relacionadas con el mensaje y la filosofía de Huertomanías. La metodología aplicada se basa en el ciclo de aprendizaje propuesto por David Kolb, y se han realizado tres talleres piloto previos al lanzamiento del servicio para mejorar su aplicación y recibir retroalimentación. Es importante destacar que, posteriormente al proyecto integrador, Huertomanías será responsable de implementar el servicio. Por ello, se ha desarrollado un manual detallado de cada actividad, junto con un cronograma de implementación. Los resultados de los talleres piloto han sido exitosos, y se espera que los miembros de la organización utilicen los conocimientos adquiridos después de un período de prueba y aplicación por parte de ellos mismos. Se anticipa que este servicio contribuirá significativamente al aumento de los ingresos de Huertomanías.

Este trabajo se realizó en colaboración con Mallki Shayarik Lema Maigua, Nicole Alejandra Moya Carranza, Leonardo Antonio Castillo Nieto.

Palabras clave: Emprendimiento Social, Huertomanías, Esquizofrenia, Servicio, Taller, Ciclo de Kolb, inclusión y diversidad organizacional

Abstract:

This integrative project proposes a new service for Huertomanías aimed at expanding its reach and increasing its revenue sources. This new service targets collaborative teams from companies interested in acquiring knowledge about inclusion, organizational diversity, and team and organizational well-being. A workshop has been designed with activities related to the Huertomanía's message and philosophy. The methodology applied is based on the learning cycle proposed by David Kolb, and three pilot workshops have been conducted prior to the service launch to enhance its implementation and receive feedback. It is noteworthy that, following the integrative project, Huertomanías will be responsible for implementing the service. Therefore, a detailed manual of each activity has been developed, along with an implementation schedule. The results of the pilot workshops have been successful, and it is expected that organization members will apply the acquired knowledge after a trial and implementation period by themselves. This service is anticipated to significantly contribute to increasing Huertomanías' revenue.

This work was carried out in collaboration with Mallki Shayarik Lema Maigua, Nicole Alejandra Moya Carranza, Leonardo Antonio Castillo Nieto

Keywords: Social Entrepreneurship, Garden, Schizophrenia, Service, Workshop, Kolb Cycle, inclusion and organizational diversity

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
DESCRIPCIÓN DE LOS INTERESADOS	10
Solicitud de organización	10
Descripción de la organización	11
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD.....	12
Barreras en la Inclusión laboral.....	12
Estigma asociado a salud mental	13
Impacto organizacional en la salud mental	14
Afectados por el problema	17
Estrategias aplicadas previamente	18
Disminución del estigma a nivel laboral	20
Emprendimientos sociales	23
PROPUESTA	27
Objetivos	27
Objetivo general	27
Objetivos específicos.....	27
Productos o actividades	28

Contenido de la formación o plan de estudios	30
Plan de implementación	34
Evaluación de resultados	37
CONCLUSIÓN	39
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
ANEXOS	61
Anexo 1	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diseño del taller	30
Tabla 2 Cronograma de actividades.....	35

DESCRIPCIÓN DE LOS INTERESADOS

Solicitud de organización

Huertomanías es un emprendimiento social que se sustenta a través de productos y servicios, la solicitud de la organización es contar con ayuda para diseñar un nuevo servicio para ampliar su modelo de negocio. Como menciona Darío Viteri, coordinador de este emprendimiento social, el servicio principal de Huertomanías es una visita guiada con el enfoque de sensibilizar al público sobre la desinstitucionalización y el estigma en salud mental y al final del recorrido se ofrecen sus productos entre los que se encuentran miel, tés, mermelada. Este taller es exitoso, pues cuentan con el apoyo de diferentes universidades, principalmente la Universidad San Francisco de Quito, donde tiene su mayor cantidad de clientes (Viteri, D comunicación personal, 2024). En este contexto, el problema recae en que, la mayoría de sus ingresos provienen de un solo servicio, los clientes que visitaron la organización por primera vez no tienen un propósito para volver a ir. Por otra parte, la fundadora de Huertomanías menciona que la organización ha detectado que para algunos potenciales clientes la ubicación es muy distante para poder ir a adquirir sus productos y servicios (Dubois, A, comunicación personal, 2024). Después de tener una reunión con la fundadora se analizaron diferentes perspectivas e ideas previas que la organización ha utilizado para poder ampliar su negocio. En sí, el objetivo de la solicitud es implementar un nuevo servicio ampliando su público objetivo lo que a la vez permita atraer al mismo público que los ha visitado previamente.

Descripción de la organización

Huertomanías es un emprendimiento social ubicado en la parroquia Nayón específicamente al norte de Quito Ecuador. La idea de la organización fue planteada por parte de una asamblea de individuos relacionados al área de salud mental: usuarios, familiares, profesionales, los cuales buscaban implementar un servicio de salud mental comunitaria (Minga por la Pachamama, 2022), dentro de este espacio se determinó que una de las mayores preocupaciones en este conglomerado era la falta de autonomía de los usuarios y la dependencia a sus familiares (Dubois, A, comunicación personal, 2024).

Oficialmente el proyecto nace en 2015 en Nayón con el objetivo de aportar con un espacio de autonomía e inclusión laboral a personas con “problemas de salud mental graves” (Montenegro, J. 2022) cabe recalcar que todos los miembros han sido rechazados en el ámbito laboral por esta condición (Dubois, A, comunicación personal, 2024). Adicionalmente, en el emprendimiento los colaboradores se denominan socios y tienen un sistema de ganancias enfocado en las actividades realizadas durante la jornada laboral.

Huertomanías cuenta con tres tipos de servicios principales: visita guiada, Cooltiva y experiencia huertómana. La visita guiada es un taller con tres actividades para concienciar sobre la inclusión laboral y un proceso de reducción del estigma a los trastornos mentales. Además, al final del recorrido se ofrecen productos de la organización a las personas que asistieron a la visita. Como segundo punto, Cooltiva busca promover la “salud mental, bienestar y cuidados colectivos” (Viteri y Paladines 2023) como herramienta para desarrollar habilidades que beneficien la etapa de adolescencia, además de impulsar el aprendizaje por medio de la agricultura en espacios urbanos. Como tercer servicio ofrece la experiencia

huertómana, consiste en un voluntariado en el huerto en el cual el voluntario es parte del espacio de trabajo y convive con los socios.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD.

Barreras en la Inclusión laboral

El concepto de inclusión laboral abarca elementos sociales, políticos y sistémicos (Hulsegge et al., 2022). Dentro de las organizaciones, esto hace referencia a aquellos entornos que valoran la diversidad y promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin que su origen, orientación sexual y capacidad física o mental, sea relevante (Viñarás-Abad et al., 2023). En este sentido, la inclusión laboral tiene como objetivo eliminar barreras y establecer procedimientos que satisfagan las necesidades de los trabajadores y les permitan sentirse parte de la empresa (Wolfgruber et al., 2021). Sin embargo, este concepto no se limita a brindar oportunidades laborales a todas las personas, sino que engloba los comportamientos organizacionales tanto dentro y fuera de la empresa.

No obstante, a pesar de los esfuerzos por fomentar la inclusión en las organizaciones, aún existen barreras que limitan la integración laboral de ciertos grupos sociales, entre los que se encuentran las personas con trastornos mentales (Hulsegge et al., 2022). Las barreras con las que se encuentran este grupo de personas están generalmente relacionadas al estigma, es decir, prejuicios, miedo y estereotipos, como consecuencia de la falta de conocimiento y comprensión de este tipo de enfermedades (Williams y Etkins, 2021).

Estigma asociado a salud mental

El estigma en la salud mental se define como un conjunto de creencias negativas que se atribuyen a quienes padecen enfermedades mentales (Martínez-Castillo y Santiago, 2021; Godoy et al., 2020). Se manifiesta a través de percepciones y prejuicios negativos hacia

aquellos afectados por trastornos psicológicos, limitando así la comprensión e inclusión de estas personas en la sociedad (Elliott y Ragsdale, 2020). La desinformación o la falta de conocimiento sobre los trastornos mentales contribuye de manera significativa al estigma, generando conceptos erróneos sobre la naturaleza de dichos trastornos y dando lugar a percepciones precipitadas. Esta falta de conocimiento tiende a asociar a quienes padecen trastornos con rasgos y comportamientos peligrosos, descontrolados o inestables, lo que contribuye a la exclusión social debido al temor que este desconocimiento genera (Rivera-Segarra et al., 2019).

Así como la errónea asociación entre enfermedades mentales y peligrosidad fomenta la idea de que estos sujetos representan una amenaza para el resto, también existen estigmas comunes que perjudican significativamente a quienes padecen trastornos (Molloy et al., 2020). Así pues, se tiende a atribuir a estas personas características de debilidad, culpabilizándolas por su condición y desestimando la naturaleza y complejidad de los trastornos (Ahrend, 2021). De la misma manera, se relaciona erróneamente a las personas con trastornos con incapacidad, dando por sentado que no pueden ser productivas ni social ni laboralmente (Martínez-Castillo y Santiago, 2021).

El estigma se extiende igualmente en la discriminación sistemática, que se caracteriza por la exclusión e inequidad hacia las personas que sufren trastornos mentales (Voldby et al., 2022). Esta forma de discriminación se manifiesta en diversas estructuras, ya sean individuales, sociales o políticas (Ahrend, 2021). Se observa claramente en el acceso restringido a oportunidades que otras personas podrían disfrutar sin inconvenientes, como servicios en el sistema de salud, posibilidades laborales o educación (Williams y Etkins, 2021). Esta dinámica no solo limita las perspectivas hacia quienes padecen trastornos mentales, sino que también mantiene las desigualdades que frustran o interrumpen la inclusión social de estos individuos (Elliott y Ragsdale, 2020).

Así pues, esta exposición constante a estos prejuicios puede llevar a la internalización de los estigmas, dando lugar a un proceso de auto estigmatización, proceso en el cual la persona afectada puede desarrollar una percepción negativa de sí misma y adoptar ideas incorrectas sobre su capacidad, importancia y autoeficacia (Cáceres, 2021).

Por el estigma, las entrevistas laborales pueden centrarse obsesivamente en el trastorno de la persona, sin discutir sobre sus habilidades y capacidades referentes al puesto, lo cual, establece una barrera clara en estos procesos (Subramaniam et al., 2020). Es así como los empleadores suelen tener percepciones negativas sobre el desempeño de las personas con trastornos mentales, lo que resulta en su exclusión y en la negativa a considerar sus perfiles laborales (Amis et al., 2020), o en el caso de ser contratados, establecer ciertos ajustes salariales que perjudican a la persona, recibiendo remuneraciones injustas (Hampson et al., 2020; Kraus, 2017). Esta discriminación inicial les niega la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidades (Snyder et al., 2009). Los rechazos y la exclusión recibida tienen un impacto en su realización personal, ya que sienten que no son suficientes o capaces dentro del mercado laboral, lo cual, puede llevar al aislamiento social de estos individuos (Lyons et al., 2023). En este contexto, muchas personas afectadas por trastornos mentales optan por no revelar su condición durante el proceso de contratación o incluso una vez empleadas, con el fin de evitar el estigma asociado (Brouwers et al., 2019).

Impacto organizacional en la salud mental

Las organizaciones pueden tener un efecto negativo en la salud mental, especialmente en personas neurodiversas y con trastornos mentales graves (Gray et al, 2019; Allande-Cussó et al, 2022), sobre todo si se presentan ambientes de discriminación o desigualdad (OMS, 2022a, Vargas et al., 2020). La falta de atención al ambiente laboral puede convertirse en un desencadenante significativo de niveles elevados de estrés, ansiedad o depresión, especialmente en entornos en los que existan altos niveles de exigencia, presión o conflictos

interpersonales (Vornholt et al., 2017). Estos factores pueden impactar negativamente en el rendimiento laboral y bienestar general, ya que una gestión deficiente de estos riesgos psicosociales puede agravar los síntomas de los trastornos mentales, viéndose afectada incluso su satisfacción laboral (Singh et al., 2019; De Sio et al., 2020).

Por otra parte, los ambientes de trabajo que promueven y utilizan estrategias de salud mental tienen diversos beneficios, entre los más relevantes: mejor rendimiento, mejores interacciones sociales, motivación, engagement, sumado a un retorno económico (Camacho-Rubio et al, 2022; Kelloway et al, 2023; Fietta, et al 2023). Además, existe una correlación positiva entre la salud mental de una persona y el compromiso o engagement que tiene en su lugar de trabajo (Acuña-Hormazábal y Pons-Peregort, 2022). El colaborador se encuentra en un estado de ánimo positivo relacionado con el trabajo y puede duplicar sus probabilidades de éxito (Harter,2002; Albrecht et al, 2015).

Por otro lado, los entornos laborales con baja eficiencia son un riesgo para la salud mental (Kestel, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2022). Independientemente del rol de trabajo de los colaboradores todos se pueden ver afectados por diversos problemas de salud mental, dentro de los problemas más comunes se encuentran: estrés laboral, depresión, ansiedad, burnout (Camacho et al, 2022; Kontorovich et al, 2023). En este contexto el colaborador afectado por la situación sufre de un agotamiento considerable y su rendimiento se reduce (Lachiner, 2015).

En base a lo expuesto previamente, se puede adentrar en cómo los diferentes contextos impactan en la inclusión laboral de personas neurodiversas. El concepto se refiere a personas que tienen diferencias neurológicas (Yoon 2022), en el desarrollo y función cerebral (Rosqvist et al., 2020) o a nivel cognitivo (Chapman y Carel, 2022). Dentro de esta clasificación se encuentran: trastornos del espectro autista, déficit de atención (Damian, 2020), trastornos específicos del aprendizaje como dislexia (Dyck y Russell, 2019; Chapman, 2020) discalculia,

entre otros. La condición neurodiversa que presenta el individuo lo lleva a tener mayor desafío en cumplir las expectativas en su puesto de trabajo (Nash, 2022; Burton et al., 2022). En consecuencia, esta población tiene mayor probabilidad de estar en desempleo (Giannantonio et al., 2022; Hutson y Hutson 2023). Esto influye en que la población de colaboradores neurodivergentes experimenta diferentes emociones al tener que comunicar su diagnóstico (Soeker et al., 2019).

Por otro lado, existe un grupo de personas registradas con discapacidad psicosocial, una categoría que abarca una variedad de trastornos como bipolares, depresivos, esquizofrenia, entre otros, con distintos niveles de gravedad (Ministerio de Salud Pública, 2018) en los cuales es importante el entorno laboral. Además, las personas con discapacidad psicosocial son parte del grupo de personas con discapacidad (Tribunal Constitucional de la República del Ecuador, 2012), e incluye a las personas que presentan un trastorno mental. Este grupo se caracteriza por una alteración en su estado cognitivo, emociones o comportamiento, lo que se refleja en las interacciones del individuo con su ambiente (Ministerio de Salud Pública, 2018).

En el Ecuador, el porcentaje para calificar el tipo de discapacidad psicosocial de un individuo es evaluado y definido por un grupo de expertos (Ministerio de Salud Pública, 2018). Como se menciona en el Manual de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad, el empleo es base esencial del desarrollo de las personas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2013). La investigación sugiere que gracias a la inclusión este grupo presenta un desarrollo favorable directo en su autoestima y salud mental en general (Herold, 2018).

Las personas con trastornos mentales graves como la esquizofrenia se enfrentan a gran variedad de desafíos en diversos niveles (Khalid, y Syed, 2023). Primero, el apoyo del lugar de trabajo para mejorar la experiencia laboral suele ser reducido (Khalid y Syed, 2022).

Segundo, en muchas ocasiones el colaborador no encaja en el puesto en el que fue ubicado o no puede desarrollar las habilidades necesarias para el puesto (Soeker et al, 2021). Además de estos desafíos depende de la severidad de los síntomas, competencia social y el nivel de educación, los tres son predictores de bajos niveles de contratación en un trastorno severo como la esquizofrenia (Hernández et al., 2017).

Afectados por el problema

En 2019, aproximadamente el 12.5 % de la población mundial, unos 970 millones de individuos, enfrentaba un trastorno mental (Tariq, 2022). Además, se estima que los problemas de salud mental afectan gravemente la vida cotidiana de alrededor de 450 millones de personas a nivel mundial (OMS, 2001). Así también, debido a la frecuencia de los trastornos mentales en el mundo laboral, cada año, se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que supone un impacto económico considerable a nivel mundial, con un costo de aproximadamente un billón de dólares (OMS, 2022b). Por otra parte, una nueva problemática se presenta en el limitado acceso a oportunidades laborales de las personas con problemas de salud mental graves (Pogue, 2023), pues, a nivel mundial aproximadamente el 80% de estas personas se encuentran desempleadas (Koch et al., 2016), además de que corren un mayor riesgo de desempleo prolongado (McAlpine y Alang, 2021).

Los trastornos mentales pueden afectar el desarrollo laboral y causar incapacidades temporales o permanentes en quienes las padecen (Corea Del Cid, 2021; Belloti et al., 2023) y en el Ecuador se los incluye dentro de las discapacidades psicosociales (Ministerio de Salud Pública, 2018). En nuestro país, existen 29,668 personas registradas con esta discapacidad (CONADIS, 2023), de los cuales, tan solo 3,336 personas con discapacidad psicosocial están empleadas, lo que representa únicamente el 11.24% del total de personas registradas (CONADIS, 2023).

Además, en términos de oportunidades de acceso a salud mental, en países de bajos y medianos ingresos, como Ecuador, apenas el 1% de la población tiene acceso a estos servicios, a pesar de que más del 80% de las personas con trastornos mentales residen en estas naciones (Alloh et al., 2018; Rathod et al., 2017). En el contexto nacional, aproximadamente el 21% de la población está afiliada a la seguridad social, lo que significa que solo este porcentaje cuenta con una cobertura en salud mental (Porrás Velasco, 2015). En este sentido, el factor financiero resulta como otra barrera significativa para los pacientes y sus familias, ya que los costos de la atención médica, junto con los bajos ingresos mensuales, pueden tener consecuencias financieras catastróficas (Vigo et al., 2016).

No obstante, el problema no se limita al dinero familiar, sino a la inversión de los gobiernos en estas áreas, por ejemplo, Ecuador está entre el 30% de los países que dedican menos del 2% del presupuesto sanitario a enfermedades mentales y, además, tiene servicios insuficientes para estos pacientes (Henao et al., 2016). A pesar de estas dificultades, la falta de programas nacionales relacionados con la salud mental en el trabajo es preocupante, pues, alrededor de un tercio de los países latinoamericanos aún no establecen políticas públicas nacionales en este aspecto (Leiva-Peña et al., 2021). En este sentido, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó la Ley Orgánica de Salud Mental, y fue publicada en el Registro Oficial, entidad encargada de que una ley entre en vigencia a partir de su publicación y difusión. No obstante, la aplicación de la ley se da aproximadamente 300 días después, pues debe pasar por procesos vía Presidencia y el Ministerio de Salud Pública (Registro Oficial, 2024).

Estrategias aplicadas previamente

Ante la problemática de la exclusión se pueden tener medidas a nivel, nacional, organizacional y social. La Ley Orgánica de Discapacidades dispuesta en el año 2012 por el gobierno ecuatoriano presenta diversos artículos que buscan garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). La Ley Orgánica de

Discapacidades en el artículo 47 establece que las empresas del sector privado y público con más de 25 trabajadores tienen la obligación de contratar un 4% de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2018). Dentro del porcentaje presentado, el 2% de personas pueden ser sustitutos laborales. Se considera sustitutos a padres y madres de personas con discapacidad menores de 18 años o sus representantes legales. Estos pueden formar parte del porcentaje cuando el niño o adolescente cuente con el 30% de discapacidad o mayor (Instituto nacional de Estadística y Censos, 2018). La vigencia del certificado tiene dos años que pueden tramitarse y descargarse según las indicaciones establecidas en un acuerdo ministerial y en la página SUT del Ministerio de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020).

Una estrategia de inclusión a nivel organizacional es el empleo con apoyo, el cual hace referencia a un proceso de rehabilitación que tiene como objetivo auxiliar a personas con discapacidad para tener un empleo integrado y competitivo (Iwanaga, 2022; Peña-Quintana y Vega, 2022). El empleo competitivo e integrado consiste en la igualdad de oportunidades y tener suficiencia económica (Sa'diah, 2023), sin importar condiciones como tener algún tipo de discapacidad (Yates, 2020). Las ventajas del empleo con apoyo son: tener un empleo competente, permanencia, ingresos y duración (Frederick y VanderWeele, 2019). Los tipos de intervenciones de empleo con apoyo son el entrenamiento dentro y fuera del trabajo (Tashobya et al., 2022) y desarrollo de carrera (Ichbal y Ubaidillah, 2023). Implementar este tipo de estrategias tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral y en el compromiso con la empresa (Rahayu, 2019; Wajidi et al., 2023).

El entrenamiento dentro y fuera del trabajo se basa en ayudar a los colaboradores a adquirir habilidades y conocimientos relevantes para tener un desempeño eficiente (Bobsin et al., 2023). Una de las características que resalta este modelo es que se ajusta a las necesidades específicas del puesto (Chiner et al., 2021). Se utiliza un tipo de aprendizaje teórico combinado con la parte práctica, el cual ha demostrado ser un tipo de acercamiento efectivo a

colaboradores con o sin discapacidades (Sokolov, 2023). Los programas que tienen mejor probabilidad de éxito además incluyen incentivos de inclusión y apoyo económico (Stöterau, 2019). Con respecto al grupo de individuos con discapacidad les permite tener un trabajo sostenible y con mejor remuneración (Reims y Tisch 2022). Las habilidades de aprendizaje más valoradas son: autodeterminación y habilidades específicas del puesto (Almalky Y Alqahtani, 2022).

El desarrollo de carrera tiene gran importancia en el crecimiento de los colaboradores en la empresa (Chagelishvili, 2023). Este sistema consiste en generar un plan integrado para el manejo de los puestos a lo largo del tiempo (Wickramaratne, 2021) con aspectos del trabajo como habilidades, conocimientos, crecimiento dentro de la organización (Arthur Y McMahonpap2018). Es importante recalcar que los colaboradores son responsables de seguir su plan de carrera, además de mostrar iniciativa en su crecimiento más allá de lo previsto (Prasetyo y Kistanti, 2020). Por ello, tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse dentro y fuera de la empresa (Trost, 2020). Otro beneficio de este programa es que, tener la estructura de lo que requiere el puesto permite a los nuevos ingresos tener un buen proceso de capacitación (Firgan, 2020). En relación con el grupo de personas con discapacidad el tener la posibilidad de tener un buen trabajo en el que encajan beneficia a su salud mental y bienestar dentro y fuera del trabajo (Redekopp y Huston 2018; Ji y Han 2023). Además, el tener la expectativa de promoción futura a un nuevo rol acompañado con los recursos necesarios es significativo para el proceso de recuperación individual (Eklund et al., 2021).

Disminución del estigma a nivel laboral

Es importante desarrollar programas eficaces de reducción del estigma diseñados específicamente para el lugar de trabajo. Si bien se han dado ciertos esfuerzos públicos para reducir el estigma, el desarrollo de estrategias adaptadas a contextos particulares, como el lugar de trabajo, puede ser una vía prometedora para reducir el estigma (Szeto y Dobson, 2010). En

los últimos veinte años se ha evidenciado un incremento de políticas públicas en salud mental en América Latina (Leiva-Peña et al., 2021). No obstante, la dificultad de operacionalización de las medidas gubernamentales y la ausencia de iniciativa empresarial ha limitado la adopción de estrategias para reducir problemas psicológicos y los estigmas existentes alrededor (Tapia et al., 2014). Este contexto explica por qué solo pocas entidades, privadas y públicas, han adoptado planes para reducir el estigma sobre salud mental y garantizar espacios laborales con dinámicas y ambientes psicológicos óptimos.

En cuanto a intervenciones implementadas, la mayor parte de estudios sobre salud mental en el ámbito laboral examinan los efectos de programas implementados principalmente en países del Norte Global (Brohan y Graham, 2010; Dobson et al., 2019). En el año 2018, en Canadá, a manera de ensayo clínico, se implementó una intervención con trabajadores de hospitales públicos en Ontario, con el fin de promover educación en salud mental y así fomentar la intervención temprana y el apoyo a los funcionarios de salud con problemas de salud mental (Ramírez et al 2023). El mencionado estudio adoptó un diseño de ensayo clínico aleatorizado y de grupos paralelos de dos conjuntos. Doscientos empleados de atención médica fueron asignados aleatoriamente a una de dos intervenciones educativas, la primera fue Beyond Silence, un programa personalizado para el lugar de trabajo de atención médica, y el segundo, Primeros Auxilios en Salud Mental, un programa de capacitación estandarizado basado en alfabetización acerca de salud mental. Se realizaron encuestas de seguimiento previas, posteriores y a los 3 meses para rastrear los cambios en el conocimiento, actitudes hacia personas con enfermedades mentales y comportamiento de búsqueda de ayuda. Dicha intervención no mostró aumentos significativos en casos de búsqueda de apoyo psicológico, sin embargo, hubo un aumento importante dentro del grupo en cuanto a la mejora de actitudes y disminución de creencias estigmatizantes, sobre todo en aquellas creencias más destacadas (Moll et al., 2018).

Otra intervención realizada es el caso de un programa de capacitación realizado el año 2013 en Canadá en el sector policial, este programa realizado mediante juegos de rol cuidadosamente protocolizados con actores en 6 situaciones reales buscaba mejorar las interacciones con personas con un trastorno mental aumentando la empatía, reduciendo el estigma, mejorando habilidades de comunicación y la capacidad para manejar situaciones difíciles. Los análisis posteriores a la capacitación demostraron que el programa de entrenamiento para oficiales de policía resultó en una mejora significativa en su comportamiento hacia compañeros e individuos con enfermedades mentales. Los resultados mostraron una notable mejora en el comportamiento de los oficiales seis meses después del programa de entrenamiento, esta mejora se reflejó tanto en mediciones directas como en evaluaciones indirectas (Krameddine et al., 2013). De acuerdo con Ramírez et al (2023) este tipo de intervenciones pueden resultar efectivas para cambiar el conocimiento, actitudes y comportamientos de las empresas hacia las personas con problemas de salud mental, no obstante, destacan la escasez de intervenciones destinadas a reducir el estigma en el lugar de trabajo.

A nivel nacional, durante el año 2014, Ecuador adoptó el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, el cual, entre ciertas directrices, tenía como objetivo principal fomentar el acceso a la atención psicológica en el país (Morales, 2022). Aunque esta medida ha facilitado el acceso a servicios de salud mental para los individuos, no ha logrado reducir directamente el estigma existente y las dificultades que este genera. Por lo tanto, la falta de claridad en la operacionalización de las medidas gubernamentales y la ausencia de iniciativa empresarial han limitado la adopción de estrategias efectivas para abordar los problemas relacionados con la salud mental (Tapia et al., 2014). En el ámbito laboral, el plan propone la necesidad de impulsar acciones integrales de atención en salud mental. Sin embargo, se evidencia una importante falta de especificidad sobre cómo abordar esta problemática a nivel laboral en el Ecuador. A pesar

de esta carencia, el plan es una iniciativa importante para resaltar la relevancia de la salud mental y los derechos que la rodean, tanto en el ámbito laboral como en el comunitario. En consecuencia, la reducción del estigma en torno a la salud mental y la promoción de ambientes laborales psicológicamente saludables contribuyen al desarrollo personal, al rendimiento empresarial y, en última instancia, al progreso del país.

Emprendimientos sociales

Otra de las estrategias para favorecer la inclusión social de personas neurodiversidad y con discapacidad es fortalecer los emprendimientos sociales. El emprendimiento social ha emergido como un tema de debate en círculos tanto académicos como empresariales, generando una diversidad de interpretaciones en torno a su definición. Este concepto despierta diferentes posturas: algunos lo conciben de manera algo estricta, limitándolo a organizaciones sin fines de lucro, mientras que otros adoptan una perspectiva más inclusiva, que engloba empresas donde el valor social prevalece sobre el económico (Bretones y Lejarriaga, 2019). Esta diversidad conceptual, entra en diálogo con el concepto de economía social, que abarca cualquier tipo de organización con una dimensión o propósito social, ya que este concepto se basa en que las actividades económicas deben ser orientadas por beneficios a la comunidad y no solo por la maximización de intereses individuales. (Chaves y Gallego, 2020). Dentro de este concepto, el emprendimiento social puede entenderse como proyectos destinados a crear y sostener un valor social, cuya materialización puede o no traducirse en un valor monetario (Méndez et al., 2015).

Esta modalidad empresarial, que fusiona aspectos sociales y económicos, se percibe como una estrategia óptima para promover el desarrollo económico y productivo de una comunidad (Sparviero, 2019). Además, se destaca como una metodología flexible y adaptativa que permite abordar necesidades sociales que normalmente no son atendidas por los modelos tradicionales de emprendimiento (Mora y Martínez, 2018). Esta capacidad de respuesta a

demandas sociales no satisfechas es fundamental en un mundo en constante cambio, donde las problemáticas sociales evolucionan y surgen nuevas necesidades. Es a través de esta contribución social que el emprendimiento social está adquiriendo una creciente relevancia a nivel global, experimentando un notable aumento en la cantidad de proyectos impulsados bajo esta premisa y en el interés por los mismos (Rawhouser et al., 2019). En síntesis, el emprendimiento social va más allá de un modelo de negocios, es una herramienta para abordar problemas sociales, donde su importancia radica en el impacto social y económico, ya que agrega valor a la sociedad, ofreciendo soluciones a problemas sociales y generando mayor empleo y riqueza (Rey-Martí et al, 2015).

El desarrollo de emprendimientos con enfoque social conlleva a beneficios para el ámbito laboral. En principio, este tipo de negocios busca abordar de manera integral problemáticas sociales, culturales y ambientales (Volkman et. al, 2012). La implementación de una estrategia social implica brindar soluciones y productos que resulten en cambios positivos. Si bien, todo negocio busca generar ganancias económicas es importante considerar las oportunidades que ofrecen los emprendimientos sociales a sus trabajadores, principalmente en términos de desarrollo individual y convivencia (Yusriadi, 2021). En este sentido, el impacto de emprendimientos sociales se refleja tanto en los ingresos generados como en la comunidad en la que se desarrolla, así como en el equipo que trabaja para ofrecer un servicio o bien material (Rey-Martí et al, 2016). El impacto en el empleo se puede evaluar al considerar las siguientes áreas: empoderamiento económico, innovación y productividad del ambiente de trabajo (Tcherneva, 2012).

En un principio, el empoderamiento económico es resultado directo del fortalecimiento del negocio. En consecuencia, se vuelve crucial establecer estrategias que aseguren la sostenibilidad a largo plazo del emprendimiento mediante la generación de ganancias económicas consistentes (Mair y Martí, 2006). Los empresarios sociales se enfrentan al desafío

de equilibrar eficazmente sus objetivos operativos, para satisfacer tanto las demandas de los actores sociales como las económicas. Este equilibrio es fundamental para garantizar la sostenibilidad del cambio social en (Maniam et al, 2018). Por consiguiente, una gestión administrativa adecuada no solo contribuirá al éxito empresarial, sino que también redundará en un aumento significativo de la capacidad adquisitiva de los miembros del equipo de trabajo, generando así un impacto positivo en el ámbito laboral (Estrin et al, 2016).

Respecto a la innovación, Acs et al., (2013) afirma que las empresas sociales por medio de capacitación y programas de integración generan un ambiente que impulsa la innovación, soluciones sostenibles y habilidades prácticas. Finalmente, la productividad del ambiente de trabajo se evidencia porque emprendedores sociales buscan aumentar las capacidades y la utilidad de individuos o grupos enteros en sus actividades, centrándose más en la vitalidad del sistema económico colectivo (Santos, 2012).

El emprendimiento social implica la implementación de estrategias orientadas a abordar problemáticas sociales específicas. A través de la creación de modelos de negocio sostenibles, se busca ofrecer soluciones a situaciones que afectan la convivencia en la sociedad. Este enfoque desempeña un papel crucial en el avance económico y en la mejora del bienestar general (Rahim y Mohtar, 2015). Pese a los numerosos beneficios que los emprendimientos sociales pueden aportar, no son muy populares ni son particularmente atractivos para la inversión. Para impulsar y fortalecer el emprendimiento social, es esencial establecer un entorno propicio para su desarrollo (Sekliuckiene y Kisielius, 2015). Esto implica la implementación de diversas acciones, como la promoción de financiamiento sostenible, la capacitación y la promoción de una cultura emprendedora (Prasetyo y Kistanti, 2020).

En primera instancia, es esencial establecer una diversidad de fuentes de financiamiento adaptadas a las diversas etapas de crecimiento de un emprendimiento. Para ello, resulta crucial que los organismos estatales otorguen incentivos específicos a aquellos que opten por

emprender con un enfoque social (Lehner y Nicholls, 2014). Además, es fundamental contar con mecanismos que faciliten información sobre los posibles donantes tradicionales, los cuales pueden ajustarse a las necesidades particulares de la iniciativa empresarial social (Schin, 2023). Por otra parte, las capacitaciones representan una oportunidad invaluable a través de programas educativos enfocados en conocimientos prácticos sobre emprendimiento, gestión y comunicación (Padilla, 2021). Estos programas tienen como objetivo mejorar las habilidades empresariales y creativas de los participantes (Silva et al., 2015). Finalmente, el cultivo de una cultura de emprendimiento es un proceso que requiere pedagogías estructuradas que permitan formar una mentalidad emprendedora, la que está caracterizada por liderazgo, creatividad, pasión, confianza, determinación, organización, sentido de rentabilidad, entre otras (Fernández y de la Riva, 2014). Estas cualidades de razonamiento capacitan al individuo para emprender y enfrentar situaciones de mercado.

En este sentido, la educación es primordial para una cultura de emprendimiento. Sin embargo, políticas de apoyo institucional y esquemas de colaboración también juegan un papel fundamental en la actividad y actitud emprendedora con enfoque de ayuda colectiva (Apostolakis, 2011). De esta forma, se evidencia que existen varias acciones concretas que fortalecen el emprendimiento social.

PROPUESTA

Objetivos

Objetivo General: Este proyecto tiene como meta principal contribuir a la expansión del catálogo de productos y servicios ofrecidos por Huertomanías a través de la implementación de un taller empresarial. Este taller se enfocará principalmente en promover la diversidad e inclusión laboral. Dicho taller se desarrollará utilizando la metodología Huertomanías, la cual aborda temas relevantes de una manera indirecta, utilizando metáforas y analogías de huerto que pueden parecer no relacionadas en primera instancia con la temática a tratar.

Objetivos específicos:

1. Diseñar el contenido del taller "Cooltiva Para Empresas" con base en los principios de diversidad e inclusión laboral, trabajo en equipo y bienestar individual y organizacional, utilizando la metodología de Huertomanías como guía.
2. Realizar tres pilotos del taller con diferentes grupos de participantes: socios de Huertomanías y público administrativo de la USFQ, esto con el fin de probar su efectividad y recopilar retroalimentación para su mejora continua.
3. Evaluar los resultados de los talleres piloto mediante la recopilación de información cualitativa y cuantitativa, incluyendo la satisfacción de los participantes, el impacto en la percepción de diversidad e inclusión laboral, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el aumento del bienestar individual y organizacional.
4. Producir un manual del taller "Cooltiva Para Empresas", el cual contendrá una descripción detallada de los objetivos, actividades, metodología y recursos necesarios para su ejecución.

Productos o actividades

El proceso de fortalecimiento de Huertomanías con un nuevo servicio comenzó con una serie de reuniones estratégicas con la organización para identificar sus puntos fuertes y áreas

de oportunidad. Durante estas reuniones, se exploraron diversas opciones de nuevos servicios, desde la implementación de huertos en casa hasta otras iniciativas innovadoras y relacionadas con la cultura de Huertomanías.

Después de un análisis exhaustivo y reuniones con representantes de Huertomanías, se determinó qué temas resultaron prioritarios debido a su potencial impacto y su importancia dentro de la organización; con estas consideraciones, se seleccionó trabajar los temas de inclusión y diversidad, así como el fortalecimiento del trabajo en equipo. Con esto en mente, se desarrolló la idea de crear un taller empresarial, Cooltiva para Empresas, un servicio que combina la experiencia y metodología de Huertomanías con temas laborales. Aunque Huertomanías contaba con un servicio similar, dirigido a adolescentes, no tenían uno dirigido o adaptado a organizaciones.

Cooltiva para Empresas se basa en la metodología de Huertomanías, que va más allá de la comunicación verbal y utiliza técnicas que involucran "hablar sin hablar". Esto significa que los temas importantes se abordan de manera indirecta, utilizando metáforas relacionadas con la siembra y el cuidado de un huerto para transmitir mensajes y enseñanzas clave a los participantes. Esta aproximación única ayuda a crear un ambiente de aprendizaje y colaboración en el que los participantes pueden explorar y resolver desafíos empresariales de manera creativa y efectiva.

Como ya se indicó en los objetivos, se realizaron tres pilotos distintos con el propósito de validar los conceptos, identificar mejoras, ajustar la logística y evaluar los resultados antes de llevar a cabo la implementación a gran escala por parte de Huertomanías.

En el primer piloto, realizado el 22 de marzo del 2024 se seleccionó como audiencia a los socios de Huertomanías, una decisión estratégica que permitió obtener una revisión detallada y valiosa retroalimentación por parte de quienes tienen experiencia y conocimientos

especializados en los temas y conceptos que se pretenden abordar en el taller. Esta elección resultó crucial, ya que los socios proporcionaron información relevante para diferentes aspectos, por ejemplo, para realizar modificaciones en las actividades propuestas y su contenido, o cuestiones logísticas. La participación de estos agentes clave durante el primer piloto contribuyó significativamente a garantizar que el taller se adaptara de manera óptima a las necesidades y expectativas de la organización.

Por otra parte, el segundo piloto, desarrollado el 1 de mayo del 2024, también se llevó a cabo con socios de Huertomanías. Se eligió a tres socios que participaron en el primer piloto y a tres nuevos, lo que proporcionó una combinación equilibrada de experiencia previa y nuevas perspectivas. El objetivo de este segundo piloto fue evaluar nuevamente la estructura del taller, revisar y evaluar las recomendaciones hechas en el anterior piloto. Esto proporcionó una valiosa oportunidad para evaluar la aplicación de las mejoras realizadas, así como para identificar posibles ajustes aún necesarios para adaptarse mejor al concepto del taller como al de la ideología de Huertomanías. La retroalimentación obtenida de este piloto fue fundamental para refinar y mejorar aún más el diseño y contenido del taller antes de su implementación a gran escala. Por ejemplo, fue de bastante utilidad para pulir detalles de la actividad dos (Video Votemos), donde se discutió cómo podría manejarse mejor el desarrollo de esta y asegurarnos de que esto ocurra como corresponde según el ciclo de Kolb.

Finalmente, el último piloto realizado el 10 de mayo del 2024, representó una parte final de la fase del desarrollo del taller. En esta ocasión el público no solo estuvo compuesto por socios de Huertomanías, sino principalmente por empleados de distintas áreas administrativas de la Universidad San Francisco de Quito, asemejándose así al público objetivo del taller: empresas. Este piloto tuvo un enfoque más perfeccionado, integrando las mejoras y la retroalimentación obtenida gracias a los pilotos y audiencias anteriores. Por tanto, este piloto

fue cercano a la versión final que se espera implementar. Aunque este se desarrolló con éxito y los comentarios recibidos hayan sido positivos, también hubo detalles de mejora o ideas para perfeccionar las actividades. Estos detalles son esenciales para asegurar que el taller no solo cumpla con las expectativas, sino que también ofrezca un valor añadido significativo a las empresas participantes. En síntesis, este último piloto fue una valiosa oportunidad para ajustar y optimizar el taller, asegurando que esté alineado con las necesidades y expectativas del público al que se quiere llegar.

Contenido de la formación o plan de estudios

El formato propuesto para el desarrollo del taller consiste en una sesión presencial de 4 horas que se llevará a cabo en las instalaciones de Huertomanías. A continuación de adjunta la Tabla No. 1 que resume la estructura del taller:

Tabla 1

Diseño del taller

Actividad	Objetivo	Materiales	Observación
Rompehielos: La pelota del color (opción 1) / Elévate o Siéntate (opción 2)	Busca eliminar la incomodidad inicial, fomentar la interacción y crear un ambiente amigable y participativo en el grupo.	-Pelota pequeña u objeto que se pueda tirar entre los participantes (opción 1) -Listado de preguntas (opción 2) -Cronómetro	Existen dos versiones de Rompehielos
Actividad 1: Ruleta de la inclusión	Crear conciencia sobre la diversidad e inclusión laboral, usando datos impactantes sobre las condiciones de grupos minoritarios.	-Ruleta -Cronómetro	Se debe preparar la ruleta previa al taller. Además, tener información actualizada y relevante

Actividad 2: Video Votamos	Exponer el estigma hacia personas con trastornos mentales, seguido de una reflexión y diálogo con los participantes para iniciar una conversación sobre este tema.	-Proyector -Cronómetro	Se debe preparar el proyector previo al taller.
Actividad 3: Proceso de Sembrado	Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración usando la metáfora del proceso de siembra.	-Tarjetas con las etapas del proceso de siembra escritas. -Semillas -Tierra -Pala pequeña -Macetas o vasos plásticos -Agua - Cronómetro	
Actividad 4: La sopa de piedra	Durante la pausa para el refrigerio, la actividad de la sopa de piedra refuerza el trabajo en equipo y cooperación, mientras que presenta productos de Huertomanías.	-Pan -Tomate -Chucrut -Aceite -Ají -Agua hervida -Tés - Cronómetro	Además de la actividad se debe dar un espacio de break en el que los participantes tengan un tiempo de descanso y desconexión de las actividades.
Actividad 5: Plagas y cuidado de la vida laboral	Promover la identificación de factores negativos que afectan el bienestar en el trabajo y fomentar la colaboración para encontrar soluciones que mejoren el ambiente laboral.	- Post-it - Marcadores - Planta en la maceta - Cronómetro	

Cierre: Mural de Huertomanías	Evaluar lo aprendido durante el taller.	- Post-it - Marcadores - Cronómetro
Evaluación del taller por parte de los participantes	Brindar una encuesta que permita obtener retroalimentación clara de: aprendizaje, mejoras, cambios.	
Evaluación del taller por parte de los facilitadores	Organizar la información brindada por los participantes y la retroalimentación individual y grupal de los facilitadores para mejora continua	

El taller se desarrollará en el espacio abierto del huerto, lo que ofrece un entorno diferente para los participantes, fuera de su área de trabajo y cerca de la naturaleza. Este ambiente ofrece un espacio diferente al entorno típico de la oficina, lo que puede ayudar a la apertura y participación de los participantes. Los asistentes pueden desconectarse por un momento de las presiones del trabajo diario, dando lugar a un enfoque pleno en el contenido. Es importante tener en cuenta que el espacio requiere que los participantes vistan ropa cómoda y que estén dispuestos a ensuciarse, ya que algunas actividades se enfocarán en la metáfora del huerto y requerirán interacción directa con la tierra. Por otro lado, una de las actividades iniciales incluye la reproducción de un video de introducción, por lo que el espacio debe tener un proyector previamente instalado.

Es importante destacar que, una vez completado este proyecto, el producto se traspasará a Huertomanías, que tiene colaboradores capacitados para liderar las sesiones. Los miembros del equipo tienen conocimiento y experiencia en la sensibilización y la psicoeducación en

relación con los trastornos y la salud mental. Además, son personas con diferentes trastornos, lo que da una perspectiva única y valiosa sobre los estigmas asociados con los trastornos mentales, lo que enriquece la efectividad del taller. Así pues, esta combinación de conocimientos y habilidades garantiza que el personal de la organización esté perfectamente preparado para facilitar el desarrollo del taller de manera eficiente y efectiva.

Plan de implementación

El plan de implementación para el proyecto Cooltiva para Empresas debe comenzar con el estudio y la aplicación previa de un piloto dirigido exclusivamente por los socios y voluntarios de Huertomanías que incluya todos los contenidos del taller. Es crucial que todos los involucrados en el proyecto estén presentes durante estas etapas iniciales para garantizar un buen desarrollo futuro. Cada actividad se basa en una metodología centrada en el ciclo de Kolb, donde se incluye una actividad seguida de una reflexión, un concepto y, finalmente, cómo aplicar este concepto, priorizando el aprendizaje experiencial. Así pues, el piloto debe llevarse a cabo en una empresa con un público objetivo similar que se espera adquiera el servicio en un futuro. Posterior al piloto, se pueden realizar ajustes y adaptaciones según sea necesario, tanto en los contenidos como en los horarios previamente establecidos.

El siguiente paso implica iniciar una campaña publicitaria dirigida a atraer al público interesado en adquirir el servicio. Para publicitar el producto, se empleará el uso estratégico de las redes sociales de la organización como punto de partida. Esta decisión se basa en el hecho de que las plataformas de Huertomanías ya poseen una visibilidad establecida y una base de seguidores que brinda una excelente oportunidad para llegar a un público más amplio a través de la publicidad. Además, se prestará atención a las tendencias al diseñar la estrategia publicitaria, pues el manejo adecuado de esto permitirá que el producto sea más atractivo para el público objetivo, aprovechando el interés popular para generar un mayor impacto.

Para complementar esta estrategia publicitaria, se aprovecharán los convenios y colaboraciones existentes de Huertomanías con otras organizaciones. De esta manera, se buscarán espacios y oportunidades dentro de estas redes para promover el taller de manera más directa y específica. Adicionalmente, se utilizará como apoyo estas relaciones con organizaciones con las que se colabora con frecuencia para aumentar la visibilidad del nuevo producto. Así también se explorará la posibilidad de implementar pilotos del taller con personas de las organizaciones con las que Huertomanías tiene ya instalada una sólida relación, lo que permitirá contar con clientes satisfechos como promotores del taller. Adicionalmente, se analizará el desarrollo de una campaña de marketing involucrando a personas influyentes dentro del ámbito de la salud mental y el bienestar comunitario para respaldar y promover el taller entre sus seguidores.

Es importante comunicar a los participantes en este taller el objetivo, el tiempo de duración y la vestimenta adecuada para el evento. También se debe prestar atención a la retroalimentación, ya que las opiniones de los participantes pueden conducir a cambios en futuras ediciones del taller. Se debe evaluar cada taller, y para eso se puede usar las preguntas propuestas en el Anexo 1.

Finalmente, se realizará una reunión de retroalimentación entre los facilitadores del taller, para evaluar puntos fuertes, áreas de mejora y planificar cómo potenciar la oferta del producto. Se adjunta un cronograma de las actividades para la implementación en la Tabla 2:

Tabla 2
Cronograma de actividades

Nombre	Descripción	Actividades	Fecha	Tiempo
Etapa Piloto	Realización del piloto del taller en una empresa con público objetivo similar.	-Preparación previa del taller. Conocer la empresa. -Implementación del piloto del taller en la empresa seleccionada.	3 de junio - 30 de junio	4 semanas
Evaluación del Piloto	Evaluación y análisis de los resultados obtenidos durante el piloto.	-Recopilación de retroalimentación de los participantes del piloto. -Reunión de equipo para evaluar los resultados y realizar ajustes necesarios.	1 de Julio - 15 de Julio	2 semanas
Campaña Publicitaria	Inicio de la campaña publicitaria para promocionar el taller.	-Diseño y creación de material publicitario para redes sociales y correos electrónicos. (3 semanas) -Publicación y difusión de la campaña en redes sociales y envío de correos electrónicos a organizaciones.	16 de Julio - 31 de agosto	7 semanas

Sensibilización del Público	Sensibilización del público objetivo sobre el taller y sus beneficios.	-Explicación detallada del taller a través de redes sociales y correos electrónicos. (2 semanas) -Recepción y respuesta a consultas e inquietudes de potenciales participantes. (2 semanas)	1 de septiembre - 30 de septiembre	4 semanas
Implementación del Taller	Realización de los talleres programados.	-Ejecución de los talleres según lo planificado.	1 de octubre - 31 de octubre	4 semanas
Evaluación Post-Taller	Evaluación de los talleres realizados y planificación de mejoras.	Reunión de equipo para evaluar el desarrollo de los talleres y recopilar retroalimentación de los participantes.	1 de noviembre - 10 de noviembre	1 semana
Continuar con los talleres	Seguir con la publicidad y buscar potenciales clientes para volver a implementar el taller	-Continuar con la promoción de material publicitario -Aplicar los cambios de retroalimentación -Continuar con el proyecto		

Sumado a esto, es importante considerar los recursos necesarios para la implementación del programa. Las instalaciones de Huertomanías son fundamentales, así como el manual elaborado por los estudiantes de Psicología de la USFQ, que servirá como guía para la implementación de cada actividad.

Evaluación de resultados

Para poder evaluar los resultados, se considerarán dos factores importantes para reconocer si el proyecto y su aplicación tuvieron éxito. Tras el taller piloto del 10 de mayo, que se realizará con personal administrativo de la Universidad San Francisco de Quito, se recibirá retroalimentación de los participantes mediante comentarios recopilados por formularios al finalizar el taller, con los que se acabará con el diseño de este.

De esta manera, se utilizará como primer método de evaluación a los cuestionarios, los cuales, se pueden presentar en diferentes aplicaciones en línea. En este caso, se utilizará la de preferencia de la organización. No obstante, por su accesibilidad y facilidades que permiten, las herramientas recomendadas son Qualtrics o Google Forms, siendo la primera de uso pago, y la segunda de uso gratuito. De esta manera se proporcionará un enlace o código QR al finalizar el taller los participantes puedan completarlo ese momento. El objetivo de estas herramientas es recopilar información cuantitativa y cualitativa para obtener una visión completa de la experiencia de los participantes en el taller, en la que puntúen su experiencia y darnos retroalimentación del taller.

Para la parte cuantitativa se recomienda utilizar una escala de Likert de 5 puntos para que sea fácil de comprender para los participantes y que también sea fácil de calificar. Además, para la calificación, se recomienda tener escalas de puntaje, por ejemplo: (≥ 17 Excelente; ≥ 14 Buena; ≥ 10 Ni buena ni mala; ≥ 5 Mala; ≥ 0 Muy mala). De esta manera, se da sentido a los números para que sean comprensibles. Así mismo, permite identificar puntos de partida para mejorar el taller, tanto como su dinámica como contenido, pues, se comprende si el taller está siendo efectivo en cuanto a concientización y aplicación. Ver en anexo 1 el cuestionario de evaluación del taller, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

Por otra parte, la evaluación de las ventas del nuevo servicio ayudará a comprender los comportamientos y preferencias de los clientes, con lo cual se pueden ajustar las estrategias publicitarias o el público objetivo para que el producto tenga mejor impacto en el mercado. Esta evaluación a lo largo del tiempo permite determinar si existe demanda y cómo esta puede verse afectada en diferentes ocasiones. Por último, es necesario establecer metas claras y medibles para las ventas del producto, para que el análisis sea objetivo y arroje resultados reales en función de lo estimado. Este análisis debe hacerse de manera regular, preferentemente trimestral o mensualmente, para mantenerse al tanto de las tendencias del mercado y tomar decisiones informadas.

CONCLUSIÓN

Huertomanías ha demostrado ser un pilar en la promoción de la inclusión laboral y la sensibilización sobre la salud mental en el país. Desde su establecimiento en 2015, la organización ha ofrecido un espacio de trabajo inclusivo y enriquecedor para personas con trastornos mentales, brindándoles la oportunidad de participar en un sistema de ganancias basado en actividades laborales diarias.

Uno de los principales desafíos que ha enfrentado Huertomanías es su dependencia de un solo servicio para generar ingresos, agravado por su ubicación que puede desalentar a algunos clientes potenciales. Para abordar esta situación, la organización ha decidido diversificar sus fuentes de ingresos y atraer a una base de clientes más amplia mediante la introducción de un nuevo servicio. Esta estrategia no solo busca fortalecer la estabilidad financiera de Huertomanías, sino también ampliar su alcance en la sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral y la salud mental.

El nuevo servicio propuesto es un taller empresarial centrado en la inclusión laboral y la sensibilización sobre la salud mental, diseñado y piloteado por estudiantes de Psicología de la Universidad San Francisco de Quito. Es importante mencionar que se entregó un manual por parte de los estudiantes, para que la organización y sus colaboradores puedan impartir el taller por su cuenta. En el manual se detallan las actividades, sus objetivos, los materiales, tiempo y conceptos necesarios para realizar el taller. Además, contiene las instrucciones claras para que cualquier colaborador pueda ser facilitarlo.

La promoción de este nuevo servicio se basará en el uso estratégico de las redes sociales de Huertomanías y la colaboración con personas influyentes en salud mental y bienestar comunitario. Se espera que esta estrategia publicitaria aumente la visibilidad del taller y atraiga a un público más amplio interesado en apoyar la inclusión laboral y la salud mental

en el lugar de trabajo. Además, la participación de la comunidad beneficiaria en la realización de los pilotos del taller y la recopilación de retroalimentación ha sido de significativa ayuda para que el servicio sea efectivo y relevante para los participantes.

La evaluación del taller se llevará a cabo mediante el análisis de ventas y la retroalimentación de los participantes, utilizando encuestas digitales para recopilar información cuantitativa y cualitativa sobre la experiencia del taller y su impacto en la conciencia sobre salud mental y ambientes laborales saludables. Este proceso de evaluación permitirá a Huertomanías ajustar y mejorar continuamente su servicio para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, y contribuir de manera efectiva a su misión de promover la inclusión y la sensibilización de la salud mental.

Así pues, el éxito del nuevo taller empresarial de Huertomanías no se medirá solo en términos de ingresos generados, sino también en su capacidad para generar conciencia y promover la inclusión laboral y la salud mental en la comunidad. Con este nuevo servicio, Huertomanías reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y el bienestar en la sociedad ecuatoriana, creando así un impacto positivo en la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acs, Z., Boardman, M., & McNeely, C. (2013). The social value of productive entrepreneurship. *Small Business Economics*.
- Acuña-Hormazábal, A., & Pons-Peregort, O. (2022). Mental health in health care workers: Engagement, burnout and healthy organizational practices in times of COVID-19. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1), 8576–8585. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.6903>
- Ahrend, E. (2021). Structured silence: Mental illness disability and disclosure in the workplace. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3847923>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal Of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/joopp-08-2014-0042>
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo [Mental health and mental disorders in the workplace.]. *Revista española de salud publica*, 96, e202201006.
- Alloh, F. T., Regmi, P., Onche, I., Teijlingen, E. van, & Trenoweth, S. (2018). Mental Health in low-and middle-income countries (LMICs): Going beyond the need for funding. *Health Prospect*, 17(1), 12–17. <https://doi.org/10.3126/hprospect.v17i1.20351>
- Almalky, H. A., & Alqahtani, S. S. (2022). School and Business Partnerships to Support Job Training for Students with Developmental and Other Disabilities: Employers' Perspectives. *Journal of autism and developmental disorders*, 52(9), 3949–3957. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05276-2>

- Amis, J. M., Mair, J., & Munir, K. (2020). The Organizational Reproduction of Inequality. *Academy of Management Annals*, 14(1). <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0033>
- Apostolakis, C. (2011). The role of higher education in enhancing social entrepreneurship. *International Journal of Social Entrepreneurship and Innovation*, 1(2), 124. <https://doi.org/10.1504/ijsei.2011.043739>
- Arthur, N., Y McMahon, M. (Eds.). (2018). Contemporary Theories of Career Development: International Perspectives (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175>
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2012). Ley orgánica de discapacidades. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Bapuji, H., Ertug, G., Soundararajan, V., & Shaw, J. D. (2023). Invisible Inequalities: Barriers, Challenges, and Opportunities. *Journal of Management*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/01492063231205294>
- Bellotti, L., Zaniboni, S., Langlois, I., & Villotti, P. (2023). 6 Age, Mental Disorders and Work Design Factors. In *De Gruyter Handbook of Disability and Management* (pp. 105-124). De Gruyter.
- Bobsin, T. S., Camilo, S. P. O., & Da Conceição Costa Cardoso, L. (2023). Supported employment as a driver for the social inclusion of people with disabilities in the labor market. *Work-a Journal Of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 1-13. <https://doi.org/10.3233/wor-220563>
- Bretones, F., & Lejarriaga, G. (2019). Presentación del monográfico: Emprendimiento social y empleabilidad. REVESCO. *Revista De Estudios Cooperativos*, 129, 9–15. <https://doi.org/10.5209/reve.62962>

- Brohan, E., & Graham, T. (2010). Stigma and discrimination of mental health problems: workplace implications. *Occupational Medicine*, 60(6), 414–415.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqq048>
- Brouwers, E. P. M., Joosen, M. C. W., van Zelst, C., & Van Weeghel, J. (2019). To Disclose or Not to Disclose: A Multi-stakeholder Focus Group Study on Mental Health Issues in the Work Environment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1).
<https://doi.org/10.1007/s10926-019-09848-z>
- Burton, L., Carss, V., & Twumasi, R. (2022). Listening to Neurodiverse Voices in the Workplace. *Ought The Journal Of Autistic Culture*, 3(2). <https://doi.org/10.9707/2833-1508.1087>
- Cáceres, I. M. C. (2021). El estigma hacia el trastorno mental grave (TMG) en profesionales: una revisión sistemática. *Acción Psicológica*, 18(2), 53-66.
- Camacho-Rubio, J., Salazar de Pablo, G., & Arango, C. (2022). Preventing mental disorders and promoting mental health in the workplace. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 44(4), 461–462. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2021-2459>
- Cámara de comercio de Quito. (2019). Porcentaje de inclusión laboral para personas con discapacidad. <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/01/LABORAL-18-10-18.pdf>
- Chagelishvili, A., Surmanidze, N., & Patsatsia, K. (2023). The importance of career in human resource development. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1064-1071. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.01>
- Chapman, R. (2020). Defining neurodiversity for research and practice. 10.4324/9780429322297-21.
- Chapman, R., & Carel, H. (2022). Neurodiversity, epistemic injustice, and the good human life. *Journal Of Social Philosophy*, 53(4), 614-631. <https://doi.org/10.1111/josp.12456>

- Chaves R., & Gallego, J. (2020). Transformative policies for the social and solidarity economy: The new generation of public policies fostering the social economy in order to achieve sustainable development goals. The European and Spanish cases. *Sustainability*, 12(10), 4059. <https://doi.org/10.1177/0149206318793196>
- Chiner, E., Gómez-Puerta, M., Cardona-Moltó, M. (2021). SUPPORTED EMPLOYMENT AS a STRATEGY FOR ACCESS TO INCLUSIVE EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: a REVIEW. *Psychological Applications And Trends 2021*. <https://doi.org/10.36315/2021inpact067>
- Clement S, Lassman F, Barley E, Evans-Lacko S, Williams P, Yamaguchi S, Slade M, Rüschn, Thornicroft G. Mass media interventions for reducing mental health-related stigma. *Cochrane Database of Systematic Reviews 2013, Issue 7. Art. No.: CD009453. DOI: 10.1002/14651858.CD009453.pub2.*
- Clement S, Lassman F, Barley E, Evans-Lacko S, Williams P, Yamaguchi S, Slade M, Rüschn, Thornicroft G. Mass media interventions for reducing mental health-related stigma. *Cochrane Database of Systematic Reviews 2013, Issue 7. Art. No.: CD009453. DOI: 10.1002/14651858.CD009453.pub2. Accessed 18 April 2024.*
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. CONADIS. https://consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Estadísticas de discapacidad*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Corea Del Cid, M. T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, 89(Supl.1), 46–52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89isupl.1.12047>

- De Sio, S., Buomprisco, G., Perri, R., Bruno, G., Mucci, N., Nieto, H. A., Trovato Battagliola, E., & Cedrone, F. (2020). Work-related stress risk and preventive measures of mental disorders in the medical environment: an umbrella review. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 24(2), 821–830. https://doi.org/10.26355/eurrev_202001_20065
- Dobson, K. S., Szeto, A., & Knaak, S. (2019). The Working Mind: A Meta-Analysis of a Workplace Mental Health and Stigma Reduction Program. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 64, 39S–47S. <https://doi.org/10.1177/0706743719842559>
- Dubois, A. (2024). Huertomanías. Zoom
- Dyck, E., & Russell, G. (2019). Challenging Psychiatric Classification: Healthy Autistic Diversity and the Neurodiversity Movement. En *Mental health in historical perspective* (pp. 167-187). https://doi.org/10.1007/978-3-030-27275-3_8
- Džunić, M., Stanković, J., & Janković-Milić, V. (2018). Multi-criteria approach in evaluating contribution of social entrepreneurship to the employment of socially-excluded groups. *Technological and Economic Development of Economy*, 24(5), 1885-1908.
- Eklund, L., Gunnarsson, A. B., Jansson, J. Å., Pooremamali, P., & Eklund, M. (2021). A cross-sectional study addressing the importance of work and other everyday activities for well-being among people with mental illness: does additional vulnerability matter? *BMC Psychiatry*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03388-8>
- Elliott, M., & Ragsdale, J. M. (2020). Mental health professionals with mental illnesses: A qualitative interview study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 90(6). <https://doi.org/10.1037/ort0000499>

- Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 449–467. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.05.003>
- Fernández, C., & de la Riva, B. (2014). Entrepreneurial mentality and culture of entrepreneurship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 137-143.
- Fietta, V., Bertoldo, F., Gasperi, L., Mazza, C., Roma, P., & Monaro, M. (2023). The Role of Work Engagement in Facing the COVID-19 Pandemic among Mental Healthcare Workers: An Italian Study to Improve Work Sustainability during Emergency Situations. *Sustainability*, 15(4), 3214. <https://doi.org/10.3390/su15043214>
- Firgan, M. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. 4(2):290-296. 10.36555/ALMANA.V4I2.1417
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLOS ONE*, 14(2), e0212208. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>
- Giannantonio, C. M., Hurley-Hanson, A. E., Follmer, E. H., Auschra, C., Ezerins, M. E., Moeller, M., Williams, N., Bragger, J. D., Calderwood, C., Ott, D. L., Rosen, C. C., Russo, E., Simon, L., & Vogus, T. J. (2022). Neurodiversity at Work: New Insights on Inclusion and Potential. *Proceedings - Academy Of Management*, 2022(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.13337symposium>
- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., & Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169–173. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.01.005>
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. (2019). Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among

- Healthcare Workers: A Realist Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Hampson, M. E., Watt, B. D., & Hicks, R. E. (2020). Impacts of stigma and discrimination in the workplace on people living with psychosis. *BMC Psychiatry*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02614-z>
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Haugh, H. (2005). A research agenda for social entrepreneurship. *Social enterprise journal*, 1(1), 1-12.
- Henao, S., Quintero, S., Echeverri, J., Hernández, J., Rivera, E., & López, S. (2016). Políticas públicas vigentes de salud mental en Suramérica: un estado del arte. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 34(2). <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n2a07>
- Hernández, M., Barrio, C., Lim, C., & Brekke, J. S. (2017). The Relationship between Social Competence, Symptom Severity and Employment in Schizophrenia. *Journal Of Psychosocial Rehabilitation And Mental Health*, 4(2), 231-235. <https://doi.org/10.1007/s40737-017-0088-7>
- Herold, M. (2018). Employment Issues and Relevant Treatment Models for Persons with Schizophrenia. <https://doi.org/10.1108/jsocm-08-2022-0174>
<https://doi.org/10.1177/01492063221143714>
- Huertomanías. (2019). Our story [Facebook Página de Inicio]. <https://www.facebook.com/huertomanias/>

- Hulsegge, G., Otten, W., van de Ven, H. A., Hazelzet, A. M., & Blonk, R. W. B. (2022). Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. *Work*, 72(4), 1215–1226. <https://doi.org/10.3233/wor-210898>
- Hutson, P y Hutson, J. (2023). Neurodiversity and Inclusivity in the Workplace: Biopsychosocial Interventions for Promoting Competitive Advantage. 23. 1-16. [10.33423/jop.v23i2.6159](https://doi.org/10.33423/jop.v23i2.6159).
- Ichbal, M y Ubaidillah, H. (2023). The Effect of Career Development, Job Placement and Job Training on the Performance of Bank Employees with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Academia Open*. 8. [10.21070/acopen.8.2023.3773](https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3773).
- Instituto nacional de Estadística y Censos. (2018). Número de personas con discapacidad y/o sustitutos interesados en el sistema laboral. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sistema_Estadistico_Nacional/Planificacion_Estadistica/Plan_Nacional_de_Developmento_2017_2021/OBJETIVOS/Objetivo-1/1.41-FM_discapacitados_insertados_laboral-Oct%202018.pdf
- Ji, Y., y Han, J. (2023). The Effects of Job Satisfaction on the Life Satisfaction of Individuals with Disabilities. *A Tae Bijeuniseu Yeon-gu/Asia-Pacific Journal of Business*, 14(1), 427-437. <https://doi.org/10.32599/apjb.14.1.202303.427>
- Kanako, Iwanaga., Deborah, Lee., Jake, Hamburg., Jia, Rung, Wu., Xiangli, Chen., Phillip, D., Rumrill., Paul, Wehman., Timothy, N., Tansey., Fong, Chan. (2022). Effects of supported employment on the competitive integrated employment outcomes of transition age and young adults with intellectual disabilities: A non-experimental causal comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 58(1):39-48. doi: 10.3233/jvr-221223

- Kelloway, E. Kevin and Dimoff, Jennifer K. and Gilbert, Stephanie, Mental Health in the Workplace (2023). Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior, Vol. 10, Issue 1, pp. 363-387, 2023. <https://ssrn.com/abstract=4337241> or <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Kestel, D. (2019). Mental Health in the Workplace. World Health Organization. Mental health in the workplace (who.int)
- Khalid, A. and Syed, J. (2022). Invisible Diversity: Multilevel View of Work-Related Issues Facing Individuals with Schizophrenia. Proceedings - Academy of Management, 2022(1) doi: 10.5465/ambpp.2022.11630abstract
- Khalid, A. and Syed, J. (2023), "A relational perspective of schizophrenia at work", Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 42 No. 3, pp. 321-345. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2022-0165>
- Koch, L. C., Carey, C. D., & Lusk, S. L. (2016). Introduction to the Special Issue on Psychiatric Rehabilitation. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 30(3), 198–203. <https://doi.org/10.1891/2168-6653.30.3.198>
- Kontorovich, E.P., Berezina, Z.I., Gorblyansky, Y.Y., & Ponamareva, O.P. (2023). Mental health disorders in workers. *Medical Herald of the South of Russia*.
- Krameddine, Y. I., DeMarco, D., Hassel, R., & Silverstone, P. H. (2013). A Novel Training Program for Police Officers that Improves Interactions with Mentally Ill Individuals and is Cost-Effective. *Frontiers in Psychiatry*, 4(9). <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2013.00009>
- Kraus, L. (2017). *2016 Disability Statistics Annual Report*. Durham, NH: University of New Hampshire

Lachiner, S. M. (2015). *Síndrome de burnout*.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Lehner, O.M., & Nicholls, A. (2014). Social finance and crowdfunding for social enterprises: a public–private case study providing legitimacy and leverage. *Venture Capital*, 16, 271–286.

Leiva-Peña, V., Rubí-González, P., & Vicente-Parada, B. (2021). Determinantes sociales de la salud mental: políticas públicas desde el modelo biopsicosocial en países latinoamericanos. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45, 1.

<https://doi.org/10.26633/rpsp.2021.158>

Llanos Román, G. A. (2019). Inclusión laboral como elemento de promoción de la salud en personas con trastornos mentales graves en España, Ecuador e Italia.

Lyons, B. J., Baldrige, D. C., Yang, L., & Bryan, C. (2023). Disability Severity, Professional Isolation Perceptions, and Career Outcomes: When Does Leader–Member Exchange Quality Matter? *Journal Of Management*, 014920632211437.

<https://doi.org/10.1177/01492063221143714>

Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J., & Dolnicar, S. (2023). Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers. *Journal of Social Marketing*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/jsocm-08-2022-0174>

Mair, J., & Martí, I. (2006). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.002>

- Maniam, B., Engel, J., & Subramaniam, G. (2018). Examining the Significance and Impact of Social Entrepreneurship. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.38), 818-824.
- Martínez-Castillo, A. A., & Santiago, F. J. R. (2021). El estigma hacia los pacientes psiquiátricos: una revisión bibliográfica. *Alternativas Psicología*, 47(1), 14.
- McAlpine, D. D., & Alang, S. M. (2021). Employment and economic outcomes of persons with mental illness and disability: The impact of the great recession in the United States. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(2), 132–141. <https://doi.org/10.1037/prj0000458>
- Méndez, M., Ribeiro, D., & Galindo, N. (2015). Drivers of social entrepreneurship. *European Journal of International Management*, 9(6), 766-779.
- Milton, Damian. (2020). *Neurodiversity past and present - an introduction to the Neurodiversity Reader*. In: Milton, Damian and Murray, Dinah and Ridout, Susy and Martin, Nicola and Mills, Richard, eds. *The Neurodiversity Reader*. Pavilion, Hove, UK, pp. 3-6. ISBN 978-1-912755-39-4.
- Minga por la Pachamama. (2022). *HUERTOMANIAS*. Minga por la Pachamama. <https://www.mingaporlapachamama.org/huertomanias/>
- Ministerio de salud pública. (2018). Manual de la discapacidad. MSP. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf
- Ministerio del Trabajo (2018). Norma para la clasificación de sustitutos de personas con discapacidad. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Acuerdo%20Ministerial%20180%20RO336%20MDT%20SUSTITUTO.pdf>
- Ministerio del Trabajo. SUT. (2020). <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/sustitutosDirectos.xhtml>

- Moll, S. E., Patten, S., Stuart, H., MacDermid, J. C., & Kirsh, B. (2018). Beyond Silence: A Randomized, Parallel Group Trial Exploring the Impact of Workplace Mental Health Literacy Training with Healthcare Employees. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 63(12), 826–833. <https://doi.org/10.1177/0706743718766051>
- Molloy, L., Beckett, P., Chidarikire, S., Merrick, T. T., Guha, M., & Patton, D. (2020). Culture, the Stigma of Mental Illness, and Young People. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 58(11), 15–18. <https://doi.org/10.3928/02793695-20201013-03>
- Montenegro, J. (2022). Plan de negocios y estrategias Huertomanías. Huertomanías
- Mora, M., & Martínez, F. (2018). Desarrollo local sostenible, responsabilidad social corporativa y emprendimiento social. *Equidad y desarrollo*, (31), 27-46.
- Morales, S. (2022). Análisis crítico del plan estratégico de atención de salud mental vigente en el Ecuador, bajo la visión del modelo de salud mental comunitaria (Bachelor's thesis).
- Nash, L. (2022). There and Back Again: Neuro-Diverse Employees, Liminality and Negative Capability. *Work, Employment And Society*, 095001702211174. <https://doi.org/10.1177/09500170221117420>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Informe sobre la salud en el mundo 2001: Salud mental: Nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Organización Mundial De La Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/42447>
- Organización Mundial de la Salud. (2022a). *Informe mundial sobre salud mental*. World Health Organization.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1>

- Organización Mundial de la Salud. (2022b). *La salud mental en el trabajo*. World Health Organization. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Padilla, P. (2021). Training in social entrepreneurship to generate productive and human capacities Lima, Peru in 2020. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1), 93-105.
- Parker Harris, S., Renko, M., & Caldwell, K. (2014). Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: exploring political–economic and socio-cultural factors. *Disability & Society*, 29(8), 1275-1290.
- Peña-Quintana, M. T., & Vega, L. E. S. (2022). The Transition to Employment in Wales and the Canary Islands for People with Intellectual Disabilities: Supported Employment. *Education Sciences*, 12(11), 796. <https://doi.org/10.3390/educsci12110796>
- Pogue, Y. Z. (2023). Career aspirations for people with serious mental disorders. *Psychiatric Services*, 74(9). <https://doi.org/10.1176/appi.ps.20220633>
- Porrás Velasco, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas. *FORO, Revista de Derecho*, 24(2) <https://doi.org/10.32719/26312484>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. (2021). Vocational Training Has An Influence On Employee Career Development: A Case Study Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*. 20. 1-14. https://www.researchgate.net/publication/351195730_Vocational_Training_Has_An_Influence_On_Employee_Career_Development_A_Case_Study_Indonesia

- Prasetyo, P. E., & Kistanti, N. R. (2020). Role of social entrepreneurship in supporting business opportunities and entrepreneurship competitiveness. *Open Journal of Business and Management*, 8(04), 1412.
- Professional Isolation Perceptions, and Career Outcomes: When Does Leader–Member Exchange Quality Matter? *Journal of Management*, 0(0).
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79–89. Retrieved from <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7439>
- Rahim H.L. and Lajin, N.F.M. (2015). Social Entrepreneurship and Graduate Employability. *International Academic Research Journal of Social Science* 1(1): 33-40
- Rahim, H. L., & Mohtar, S. (2015). Social entrepreneurship: A different perspective. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 1(1), 9-15.
- Ramírez, R., Vaccari, P., Cova, F., Saldivia, S., Vielma-Aguilera, A., & Grandón, P. (2023). Interventions to reduce the stigma of mental health at work: a narrative review. *Psicologia, reflexao e critica: revista semestral do Departamento de Psicologia da UFRGS*, 36(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00255-1>
- Rathod, S., Pinninti, N., Irfan, M., Gorczynski, P., Rathod, P., Gega, L., & Naeem, F. (2017). Mental health service provision in low-and middle-income countries. *Health services insights*, 10, 1178632917694350.
- Rawhouser, H., Cummings, M., & Newbert, S. L. (2019). Social Impact Measurement: Current Approaches and Future Directions for Social Entrepreneurship Research.

Entrepreneurship Theory and Practice, 43(1), 82-115.

<https://doi.org/10.1177/1042258717727718>

Redekopp, D y Huston, M. (2018). The broader aims of career development: mental health, wellbeing and work. *British Journal of Guidance & Counselling*. 47. 1-12. 10.1080/03069885.2018.1513451.

Registro Oficial del Ecuador. Suplemento N°471, Ecuador, 5 de enero de 2024.

Reims, N., Y Tisch, A. (2022). Employment effects for people with disabilities after participation in vocational training programmes: A cohort analysis using propensity score matching. *Work (Reading, Mass.)*, 72(2), 611–625. <https://doi.org/10.3233/WOR-205046>

Rey-Martí, A., Soriano, D. R., & Sánchez-García, J. L. (2016). Giving back to society: Job creation through social entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 69(6), 2067–2072. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.010>

Rivera-Segarra, E., Varas-Díaz, N., & Santos-Figueroa, A. (2019). "That's all Fake": Health professionals stigma and physical healthcare of people living with Serious Mental Illness. *PloS one*, 14(12), e0226401. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226401>

Rosqvist, H., Chown, N., & Stenning, A. (Eds.). (2020). *Neurodiversity Studies: A New Critical Paradigm* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429322297>

Sa'diah, D., Nagian, T., Yusuf, R., Abednego, K. (2023). The Influence of Career Development and Training on Work Achievement with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Labuhan Batu District). *International journal of research and review*, 10(2):602-610. doi: 10.52403/ijrr.20230272

Santos, F. (2012). A Positive Theory of Social Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 111(3),

- Schin, G. C., Cristache, N., & Matis, C. (2023). Fostering social entrepreneurship through public administration support. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-20.
- Schomerus, G., & Angermeyer, M. (2008). Stigma and its impact on help-seeking for mental disorders: what do we know? *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 17(1), 31-37.
- Sekliuckiene, J., & Kisielius, E. (2015). Development of social entrepreneurship initiatives: a theoretical framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 1015-1019.
- Silva, H., Amorim, M., & Dias, M. F. (2015). Education and training needs of social entrepreneurs. *Empreender para Vencer*.
- Singh, M. M., Amiril, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of Job Stress on Job Satisfaction. *International Journal of Management Studies*, VI (4), 57.
<https://doi.org/10.18843/ijms/v6i4/08>
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2009). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5–19.
<https://doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Soeker, M. S., Hare, S., Mall, S., & van der Berg, J. (2021). The value of occupational therapy intervention for the worker roles of forensic mental healthcare users in Cape Town, South Africa. *Work (Reading, Mass.)*, 68(2), 399–414. <https://doi.org/10.3233/WOR-203381>
- Soeker, M. S., Truter, T., Van Wilgen, N., Khumalo, P., Smith, H., & Bezuidenhout, S. (2019). The experiences and perceptions of individuals diagnosed with schizophrenia regarding the challenges they experience to employment and coping strategies used in the open

- labor market in Cape Town, South Africa. *Work (Reading, Mass.)*, 62(2), 221–231.
<https://doi.org/10.3233/WOR-192857>
- Sokolov, O. (2023). Vocational Training of Unemployed Citizens: Experience of the European Union countries. *Učenyje zapiski Rossijskoj Akademii predprinimatel'stva. Rol' i mesto predprinimatel'stva v èkonomike Rossii*, 22(1):75-81. 10.24182/2073-6258-2023-22-1-75-81
- Sparviero, S. (2019). The case for a socially oriented business model canvas: the Social Enterprise model canvas. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10(2), 232–251.
<https://doi.org/10.1080/19420676.2018.1541011>
- Stănescu, S. M. (2013). Innovatory employment in social economy: busting social entrepreneurship versus regulating social insertion enterprises. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*, (43), 142-154.
- Stöterau, J. (2019). Job training programs for youth in low-income countries. *Research Papers in Economics*, 15. <https://hdl.handle.net/10419/201551>
- Subramaniam, M., Zhang, Y., Shahwan, S., Vaingankar, J. A., Satghare, P., Teh, W. L., Roystonn, K., Goh, C. M. J., Maniam, Y., Tan, Z. L., Tay, B., Verma, S., & Chong, S. A. (2020). Employment of young people with mental health conditions: making it work. *Disability and Rehabilitation*, 44(10), 1–11.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1822932>
- Szeto, A., & Dobson, K. (2010). Reducing the stigma of mental disorders at work: A review of current workplace anti stigma intervention programs. *Applied and Preventive Psychology*, 14, 41–56. <https://doi.org/10.1016/j.appsy.2011.11.002>

- Tapia, F., Schilling, S., Escobar, E., Abeldaño, R., & Gallo, V. (2014). Programas para reducir estigma hacia la enfermedad mental: lecciones para Latinoamérica. *Experiencias y reflexiones en salud mental comunitaria*.
- Tariq, A. (2022). Psychological disorders. *Pakistan Journal of Health Sciences*, 3(6), 2. <https://doi.org/10.54393/pjhs.v3i06.380>
- Tashobya, C., Nimusima, P., Mugabe, R., & Begumisa, B. (2022). The Impact of Job Training on Employee's Satisfaction: A Study in Public Institutions in Western Uganda. *UKH Journal Of Social Sciences*, 6(2), 1-8. <https://doi.org/10.25079/ukhjss.v6n2y2022.pp1-8>
- Tcherneva, P. R. (2012). Full employment through social entrepreneurship: the nonprofit model for implementing a job guarantee (No. 12-02). Levy Economics Institute.
- Tóth, M. D., Ihionvien, S., Leduc, C., Aust, B., Amann, B. L., Cresswell-Smith, J., ... & Purebl, G. (2023). Evidence for the effectiveness of interventions to reduce mental health related stigma in the workplace: a systematic review. *BMJ open*, 13(2), e067126.
- Tribunal Constitucional de la República del Ecuador. (2012) Ley orgánica de discapacidades. Asamblea Nacional República del Ecuador. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Trost, A. (2020). Development and Career. In: *Human Resources Strategies. Future of Business and Finance*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30592-5_8
- Vargas, S. M., Huey, S. J., & Miranda, J. (2020). A critical review of current evidence on multiple types of discrimination and mental health. *American Journal of Orthopsychiatry*, 90(3). <https://doi.org/10.1037/ort0000441>

- Vigo, D., Thornicroft, G., & Atun, R. (2016). Estimating the true global burden of mental illness. *The Lancet Psychiatry*, 3(2), 171–178. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(15\)00505-2](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(15)00505-2)
- Viñarás-Abad, M. V., Llorente-Barroso, C., Mañas-Viniegra, L., & Jiménez-Gómez, I. (2023). Diversidad y cultura inclusiva en las organizaciones: la opinión de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación audiovisual. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar De Estudios De Comunicación Y Ciencias Sociales*, (37), 213–243. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1917>
- Viteri, D y Paladines, F. (2023). Cooltiva Habilidades para la vida, a través del huerto urbano. [Google presentaciones].Cooltiva 2023 - dossier.pptx - Presentaciones de Google
- Viteri, D. (2024). Huertomanías. Zoom
- Voldby, K. G., Hellström, L. C., Berg, M., & Eplov, L. F. (2022). Structural discrimination against people with mental illness; a scoping review. *SSM - Mental Health*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2022.100117>
- Volkman, C., Tokarski, K., & Ernst, K. (2012). Social entrepreneurship and social business. An Introduction and Discussion with Case Studies. Gabler. Wiesbaden.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>
- Wajidi, F. A., Baig, M. D., Razzak, T., Rehan, E. W., & Saeed, M. (2023). The impact of efficient training and development on employee job satisfaction. *Voyage Journal Of Educational Studies*, 3(1), 127-145. <https://doi.org/10.58622/vjes.v3i1.36>

- Wickramaratne, W. (2021). Sustainability in Career Development: The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Management on Career Satisfaction. *Emerging Markets Journal*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.5195/emaj.2020.194>
- Williams, D. R., & Etkins, O. S. (2021). Racism and mental health. *World Psychiatry*, 20(2), 194–195. <https://doi.org/10.1002/wps.20845>
- willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment
- Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. (2021). Talking inclusion into being: communication as a facilitator and obstructor of an inclusive work environment. *Personnel Review*, 51(7). <https://doi.org/10.1108/pr-01-2021-0013>
- Yates, J. (2020). Career Development: An Integrated Analysis. In: Robertson, P., McCash, P. & Hooley, T. (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Yoon, Wn-Ho. (2022). A Study of Notion and Changes in the Neurodiversity. Korean Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities. 26. 19-39. 10.16884/JRR.2022.26.4.19.
- Yusriadi, Y. (2021). Economic and social impacts of social entrepreneurship implementation service to community.

ANEXOS

Anexo N0. 1:

1. **¿El taller cumplió tus expectativas?**

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

2. **¿Consideras que la información presentada en el taller fue relevante?**

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

3. **¿Recomendarías este taller a otras personas interesadas en este tema?**

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

4. **Cuéntanos qué te gustó del taller y qué te gustaría que fuera diferente**