

PSICOLOGIA EM FOCO:

entre Ciência e Experiência

M. Graça Pereira
(Organizadora)



EDITORA
ARTEMIS
2025

PSICOLOGIA EM FOCO:

entre Ciência e Experiência

M. Graça Pereira
(Organizadora)



EDITORA
ARTEMIS
2025



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial Não-Derivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadora	Prof. ^a Dr. ^a M. Graça Pereira
Imagem da Capa	rishad1977/123RF
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – New Jersey Institute of Technology, Newark, NJ, Estados Unidos
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil
Prof.^a Dr.^a Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo (USP), Brasil
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil
Prof.^a Dr.^a Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México

Prof.^a Dr.^a Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal*, Canadá
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof.^a Dr.^a Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil
Prof.^a Dr.^a Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juárez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg*, Suécia
Prof.^a Dr.^a Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil
Prof.^a Dr.^a Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.^a Dr.^a Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.^a Dr.^a Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College*, Estados Unidos
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil
Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, México
Prof. Dr. Juan Porras Pulido, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof.^a Dr.^a Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil
Prof.^a Dr.^a Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal
Prof.^a Dr.^a Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil
Prof.^a Dr.^a Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
Prof.^a Dr.^a María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil
Prof.^a Dr.^a Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha

Prof.^ª Dr.^ª Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª M^ªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof.^ª Dr.^ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba*
Prof.^ª Dr.^ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, *Universidad del Pais Vasco, Espanha*
Prof.^ª Dr.^ª Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México
Prof.^ª Dr.^ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*
Prof.^ª Dr.^ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sérgio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.^ª Dr.^ª Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University, Russia*
Prof.^ª Dr.^ª Susana Álvarez Otero – *Universidad de Oviedo, Espanha*
Prof.^ª Dr.^ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil
Prof.^ª Dr.^ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León, Espanha*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P974 Psicologia em foco [livro eletrônico] : entre ciência e experiência / organização Maria da Graça Pereira. – 1. ed. – Curitiba, PR: Editora Artemis, 2025.
il. color.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilíngue

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-81701-62-8

DOI 10.37572/EdArt_150925628

1. Psicologia. 2. Saúde mental. 3. Inclusão social. 4. Desenvolvimento humano. 5. Psicologia aplicada. I. Pereira, Maria da Graça. II. Título.

CDD 150

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



PRÓLOGO

A obra *Psicologia em Foco: entre Ciência e Experiência* reúne contribuições de diferentes pesquisadores de diferentes países e contextos socioculturais, unidos pelo objetivo de refletir criticamente sobre os múltiplos campos de atuação da psicologia. Ao articular teoria, prática e pesquisa, os capítulos que compõem este volume oferecem um panorama diverso e atual das tensões, desafios e possibilidades que marcam a experiência humana em seus mais variados âmbitos.

A diversidade temática e geográfica desta coletânea é uma de suas principais riquezas. Os textos transitam por questões ligadas ao trabalho, à saúde mental, à inclusão, à família, à sexualidade e ao desenvolvimento infantil, articulando perspectivas locais e globais, sempre ancoradas na realidade concreta das comunidades investigadas.

O livro está organizado em quatro eixos, que refletem as afinidades temáticas entre os trabalhos:

Inclusão, Bem-estar e Saúde Mental Nesta seção, o leitor encontrará reflexões que transitam entre distintos eixos de análise e intervenção. O debate inicia-se com a perspectiva de inclusão e direitos trabalhistas de pessoas com deficiência intelectual e/ou cognitiva e avança para a apresentação de modelos inovadores de aconselhamento psicológico voltados ao fortalecimento do bem-estar e da resiliência em estudantes universitários. Segue-se uma análise aprofundada dos riscos psicossociais e sua relação com a morbidade psicológica, estilo de vida e burnout no ensino superior ao nível dos docentes e pesquisadores. Posteriormente, é apresentada uma discussão qualitativa aprofundada sobre a experiência do envelhecimento entre acadêmicos. Por fim, os avanços da farmacogenômica em psiquiatria infantojuvenil abrem horizontes promissores de personalização terapêutica e inovação tecnológica.

Família, Gênero e Sexualidade Este eixo trata das experiências de mulheres durante a pandemia de COVID-19, evidenciando sobrecarga, saúde mental e violência doméstica, e também explora a iniciação sexual de adolescentes e jovens, problematizando os fatores sociais e culturais envolvidos nos comportamentos sexuais e eróticos.

Psicologia, Trabalho e Subjetividade Os capítulos desta parte abordam, sob a ótica da psicodinâmica do trabalho e da psicologia organizacional, as vivências de prazer e sofrimento em profissões como a arbitragem esportiva e o jornalismo, além de discutir a gestão da diversidade em contextos organizacionais no Equador. Estes estudos permitem compreender como reconhecimento, desvalorização e estratégias de defesa influenciam a saúde psíquica e a identidade profissional.

Educação, Aprendizagem e Desenvolvimento Infantil Por fim, esta seção reúne investigações que focalizam o processo de aprendizagem em seus primeiros estágios:

dificuldades na compreensão do conceito de número, o desenvolvimento das noções cardinais em crianças pequenas e a percepção de adolescentes sobre a educação sexual integral. Os capítulos apontam para a importância de metodologias contextualizadas e de políticas educacionais sensíveis às necessidades de cada etapa do desenvolvimento.

Ao longo de 13 capítulos, este livro revela que a psicologia, para além de suas fronteiras disciplinares, é chamada a dialogar com realidades concretas, demandas sociais e transformações tecnológicas. A combinação entre ciência e experiência, presente em cada contribuição, reforça a relevância de pesquisas que não apenas descrevem fenômenos, mas também iluminam caminhos de intervenção e mudança.

Esperamos que esta obra inspire novos debates, pesquisas e práticas, fortalecendo o compromisso da psicologia com a ética e a dignidade humana, a diversidade e a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

Desejo a todos uma frutífera leitura!

M. Graça Pereira

Universidade do Minho, Portugal

SUMÁRIO

INCLUSÃO, BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL

CAPÍTULO 1..... 1

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O COGNITIVA: INCLUSIÓN Y DERECHO LABORAL

Fátima Elizabeth Villalba

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256281

CAPÍTULO 2..... 10

COUNSELLING AND PSYCHOLOGICAL SERVICES AS A MODEL FOR ENHANCING AND IMPROVING UNIVERSITY STUDENTS' WELL-BEING AND RESILIENCE

Fatime Ziberi

Zlatinka Kostadinova Georgieva

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256282

CAPÍTULO 3.....25

RISCOS PSICOSSOCIAIS, MORBILIDADE PSICOLÓGICA, ESTILO DE VIDA E BURNOUT NO ENSINO SUPERIOR

Daniele Carvalho

M. Graça Pereira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256283

CAPÍTULO 4..... 45

EXPERIENCIAS DE ACADÉMICOS SOBRE EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO

Felipe Roboam Vázquez Palacios

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256284

CAPÍTULO 5.....55

FARMACOGENÓMICA EN PSIQUIATRÍA INFANTOJUVENIL: DE LA PREDICCIÓN A LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO PERSONALIZADO

María Suárez Gómez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256285

FAMILIA, GÉNERO E SEXUALIDADE

CAPÍTULO 6..... 58

MATERNIDAD CONFINADA: TRABAJO, SALUD Y VIOLENCIA DOMÉSTICA DURANTE LA PANDEMIA EN MÉXICO

Rocío Fuentes Valdivieso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256286

CAPÍTULO 7..... 69

MI PRIMERA VEZ: EDADE DE INICIO DE COMPORTAMIENTOS SEXO/ERÓTICOS

Sinuhé Estrada Carmona

Gabriela Isabel Pérez Aranda

Liliana García Reyes

Miguel Ángel Tuz Sierra

Eric Alejandro Catzin López

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256287

PSICOLOGIA, TRABALHO E SUBJETIVIDADE

CAPÍTULO 8..... 80

ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: CASO DE ECUADOR PAÍS MULTIETNICO Y PLURICULTURAL

Bryan Mauricio Pacheco Añasco

Karina Silva-Jaramillo

Katia Naranjo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256288

CAPÍTULO 9..... 98

ENTRE EL PLACER Y EL MALESTAR: VIVENCIAS LABORALES DE ÁRBITROS EN UNA CORPORACIÓN SOCIAL Y FORMATIVA DE MEDELLÍN

Anderson Gañán Moreno

Santiago Alejandro Ochoa Duque

Johnatan Julián Correa Pérez

Jonathan Betancur Espinosa

Geraldine Betancur Espinosa

Angela María Urrea Cuellar

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256289

CAPÍTULO 10..... 120
VIVENCIAS DE PLACER Y SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO DE UN GRUPO DE PERIODISTAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Anderson Gañán Moreno

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562810

EDUCAÇÃO, APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO INFANTIL

CAPÍTULO 11..... 151
DIFICULTADES EN EL APRENDIZAJE DEL CONCEPTO DE NÚMERO EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE PRIMARIA EN EL DISTRITO DE EL TAMBO, HUANCAYO

Edith Toña Vila Herrera

Marco Antonio Bazalar Hoces

Genaro Moreno Espíritu

Walter Mayhua Matamoros

Ronald Condori Crisóstomo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562811

CAPÍTULO 12165
THE DEVELOPMENT AND ASSESSMENT OF EARLY CARDINAL-NUMBER CONCEPTS

Arthur J. Baroody

Kelly S. Mix

Gamze Kartal

Meng-lung Lai

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562812

CAPÍTULO 13..... 186
LA PERCEPCION DE ADOLESCENTES SOBRE LA ENSEÑANZA RECIBIDA EN EDUCACION SEXUAL INTEGRAL

Fabio Gabriel Salas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562813

SOBRE A ORGANIZADORA..... 196

ÍNDICE REMISSIVO197

CAPÍTULO 8

ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: CASO DE ECUADOR PAÍS MULTIÉTNICO Y PLURICULTURAL¹

Data de submissão: 22/05/2025

Data de aceite: 10/06/2025

Bryan Mauricio Pacheco Añasco

Psicólogo Organizacional
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Karina Silva-Jaramillo

Psicóloga Industrial
Magister en Estrategia Empresarial
Docente a tiempo completo de la
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Katia Naranjo

Psicóloga Industrial
Magister en Dirección
Estratégica de Recursos Humanos
Docente a tiempo completo de la
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

RESUMEN: La Psicología Organizacional (PO) tiene varios hitos históricos que la conformaron como una subdisciplina de la psicología, sus investigaciones se basan en la interacción

¹ El presente trabajo se vincula a la investigación “Estudio de la Gestión de la Diversidad en América Latina desde el enfoque de la Psicología Organizacional”, trabajo de disertación para la obtención del título de Psicólogo Organizacional.

entre el comportamiento del individuo, grupo y organización en un contexto cultural. Por otro lado, la Gestión de la Diversidad (GD) tiene relevancia dentro del campo de la psicología de las organizaciones, es un tema abordado por varios autores como María Leme (2000); Aaron Mayer (2003); Chinchilla y Cruz (2010) tanto en el continente europeo, al igual que en varios países latinoamericanos como Chile, Argentina, Perú, Uruguay, Brasil y Ecuador. Es por ello por lo que el objetivo principal del trabajo investigativo es el analizar la GD desde el punto de vista de la PO en América Latina durante la última década, especialmente en Ecuador desde la implementación de los planes de desarrollo guiados por la filosofía del *Sumak Kawsay*. En primera instancia, con el objetivo de entender la situación actual de la PO en América Latina, se describen las distintas etapas por las cuales la PO fue evolucionando y posicionándose en varios países, especialmente en Ecuador. Cada una de estas etapas, se caracterizan por un contexto histórico, y por ende un foco de interés distinto de acuerdo a las necesidades de la época. No obstante, para desglosar el concepto de GD, se realizó un análisis histórico-cultural y se definió el término diversidad desde una perspectiva multidisciplinaria. Posteriormente, se puntualizó algunos modelos de GD que han sido utilizados en organizaciones y que fueron desarrollados por autores importantes e influyentes dentro de este tema como Thomas Roosevelt

(1990); Marilyn Loden (1996); Herdman & McMillan (2010); Trigerero & Peña-Vinces (2011). Además, se distinguieron las principales normativas legales que se han creado en relación a la inclusión de la diversidad, dando un principal énfasis en las políticas de inclusión a grupos minoritarios desarrolladas por Ecuador y los demás países de América Latina mencionados anteriormente. Finalmente, se trata el tema de bienestar en las organizaciones, como el punto de encuentro entre la PO y GD. Se mencionan casos de éxito de organizaciones que han logrado un estado de bienestar en su capital humano mediante la implementación de modelos de GD. Finalmente, de acuerdo a la investigación teórica realizada se concluyó que la GD articula varios conceptos de la PO que genera una ventaja competitiva evidente y políticamente correcta y desarrollar profesionalmente a su capital humano.

PALABRAS CLAVE: Psicología Organizacional; Gestión de la Diversidad; Sumak Kawsay; Políticas Públicas y Normativas legales.

INTEGRATION OF DIVERSITY MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: THE CASE OF ECUADOR, A MULTIETHNIC AND PLURICULTURAL COUNTRY

ABSTRACT: Organizational Psychology (OP) has undergone several historical milestones that have shaped it as a subdiscipline of psychology. Its research focuses on the interaction between individual, group, and organizational behavior within a cultural context. On the other hand, Diversity Management (DM) holds significant relevance within the field of organizational psychology. It has been explored by various authors such as María Leme (2000), Aaron Mayer (2003), and Chinchilla & Cruz (2010), both in Europe and in several Latin American countries, including Chile, Argentina, Peru, Uruguay, Brazil, and Ecuador. The main objective of this research is to analyze DM from the perspective of OP in Latin America over the past decade, with particular focus on Ecuador and the implementation of development plans guided by the philosophy of *Sumak Kawsay*. First, to understand the current state of OP in Latin America, the different stages of its evolution and establishment in various countries, especially Ecuador, are described. Each stage is characterized by a specific historical context, and thus by different focal points based on the needs of the time. To break down the concept of DM, a historical-cultural analysis was conducted, and the term “diversity” was defined from a multidisciplinary perspective. Subsequently, various DM models used in organizations were presented, including those developed by influential authors such as Thomas Roosevelt (1990), Marilyn Loden (1996), Herdman & McMillan (2010), and Trigerero & Peña-Vinces (2011). In addition, key legal frameworks related to diversity inclusion were identified, with special emphasis on inclusion policies for minority groups developed in Ecuador and other previously mentioned Latin American countries. The study also addresses organizational well-being as the intersection between OP and DM. It highlights successful cases of organizations that have achieved employee well-being through the implementation of DM models. In conclusion, based on the theoretical research carried out, it was determined that DM integrates several concepts from OP, generating a clear and politically sound competitive advantage while supporting the professional development of human capital.

KEYWORDS: Organizational Psychology; Diversity Management; *Sumak Kawsay*; Public Policies; Legal Regulations.

1. INTRODUCCIÓN

La GD debido a su importancia dentro del campo de la psicología de las organizaciones es un tema abordado tanto en el continente europeo al igual que en varios países latinoamericanos como Chile, Argentina, Perú, Uruguay, Brasil, Ecuador. Es por ello que el objetivo principal del presente trabajo de investigación es el analizar la GD desde el punto de vista de la PO en América Latina y particularmente el caso de Ecuador durante la última década.

En primera instancia, con el objetivo de entender la situación actual de la PO en Ecuador, se hace una breve reseña histórica y se describen las distintas etapas por las cuales la PO fue evolucionando en este país. Por otro lado, para desglosar el concepto de GD, se realiza un análisis histórico y se define el término diversidad en los diferentes ámbitos en los que se ha ido aplicando a través del tiempo.

Posteriormente, se define a la GD en sus principales ámbitos de aplicación, así como también se establecen algunos modelos que han sido utilizados en organizaciones y que han sido desarrollados por autores importantes dentro de este tema como Thomas Roosevelt; Marilyn Loden; Herdman & McMillan; Trigerro & Peña-Vinces. De igual modo, se establecen las principales normativas legales que se han creado basadas en la cosmovisión andina del Sumak Kawsay en relación a la inclusión de la diversidad, dando un principal énfasis en las políticas de inclusión a grupos minoritarios desarrolladas en Ecuador. Finalmente, se trata el tema de bienestar en las organizaciones complementando con la aplicación de los modelos de gestión como casos de éxito en organizaciones ecuatorianas.

2. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL: ORIGEN, DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA Y ECUADOR

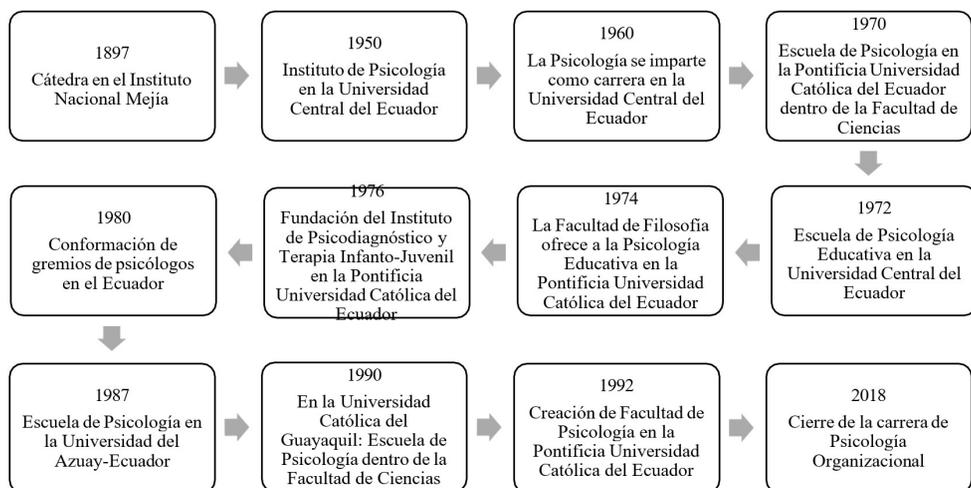
La PO ha atravesado por varios hitos históricos para conformarse como ciencia. Como primer hito histórico se encuentra la revolución industrial, en dicha época los conceptos que mantenía la PO acerca del ser humano eran precarios, únicamente se lo visualizaba como una parte de un engranaje, como una “máquina” que debía cumplir con las demandas de su empleador. Posteriormente, y como segundo hito histórico se encuentra la Primera Guerra Mundial, es en este conflicto bélico donde la Psicología toma importancia, Yerkes (1917) desarrolló el test *Army Alpha* y *Army Beta*, método que se utilizó para discriminar los soldados aptos para la guerra de los que no lo estaban. En el período entre guerras, la psicología dirige sus enfoques de estudio al comportamiento

de los individuos en su lugar de trabajo. Finalmente, la Segunda Guerra Mundial, es aquí donde los psicólogos fueron los primeros en ser llamados para realizar selección de soldados hábiles para participar en el conflicto bélico creando el Test General de Clasificación del Ejército.

En América Latina cada país mantiene su particularidad en el desarrollo de esta ciencia. En Chile, en sus inicios se enfocaba únicamente en la orientación vocacional dentro de las instituciones educativas y procesos de selección; en Argentina se toma en cuenta la psicofisiológica del trabajador para crear derechos concernientes al descanso y recuperación mental; en Uruguay en los años de 1973 y 1985, esta nación vivió una dictadura, como secuelas de este hito histórico en la década de los 90 vivieron una tasa de desempleo alarmante, por lo cual llevo al gobierno de turno a desarrollar leyes que contemplen la inclusión de los trabajadores en empresas públicas y privadas; en Perú en el año de 1935 llego el psicólogo europeo Walter Blumenfeld, huyendo de la segunda guerra mundial, quien estableció el primer laboratorio de psicología experimental en el país; en Brasil a partir del año de 1960 toma fuerza las investigaciones de esta rama del saber en respuesta al crecimiento industrial que vivió la nación.

La Psicología en el Ecuador tiene sus inicios como cátedra en los colegios en el año de 1897 y como cátedra en especialidades superiores como Filosofía y Ciencias de la educación desde la década de 1940, y a partir de esta misma década en la Universidad Central del Ecuador se crea el Instituto de Psicología con las especialidades de educativa, clínica y posteriormente la organizacional aludiendo a la sección 6 del libro “Historia de la Psicología en América del Sur” (2014). Dentro de estas instituciones educativas los estudios de psicología eran impartidos por profesionales de esta rama que huyeron de la segunda guerra mundial instaurando los conocimientos europeos acerca de la Psicología como fue el caso de la pedagoga Yugoslava Vera de Konh (Cevallos, 2019). En cuanto a la Psicología con especialidad en Organizacional, tuvo sus inicios en 1960 con la apertura de la Facultad de Psicología en la Universidad Central y en los años 70 y 90 en las demás universidades del Ecuador con el nombre de Psicología Industrial. El primer enfoque de la Psicología Industrial estaba únicamente direccionado en procesos propios de la industria posteriormente el término cambia a Organizacional, debido a que su ejercicio profesional ya no respondía únicamente a las necesidades de los procesos de la industria, si no de todas las organizaciones sin importar su giro de negocio, teniendo como nuevo enfoque al ser humano como parte de un grupo más amplio con posibilidades de desarrollo (Cevallos, 2019).

Tabla 1. Historia de la Psicología en el Ecuador.



De este modo es como la PO se posiciona en el Ecuador, después de atravesar por diferentes momentos en la historia del país. Sin embargo, al ser el Ecuador una nación pluricultural y multiétnica, la PO se ha visto en la necesidad de adaptarse a esta realidad, desarrollando estrategias organizacionales como es el caso de la GD, para lograr formar estrategias competitivas en beneficio de las organizaciones creando una cultura inclusiva.

Al no existir documentación bibliográfica que sustente la evolución histórica de la PO en el Ecuador se realizaron entrevistas de profundidad para documentar el desarrollo histórico de la Psicología en el país; mismas que fueron efectuadas a docentes y profesionales de esta rama científica. Las personas entrevistadas fueron Lic. Mercedes Cordero de Prado, primera Decana de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en el período de 1992-1996; Doctor Jaime Moreno actual docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en la carrera de pre grado quien ocupó el cargo de Decano de facultad en dos periodos comprendidos entre los años 2004-2012; Doctor Lucio Balarezo, ex docente de la Universidad Central del Ecuador y de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la cual ocupó el cargo de Sub- Decano de la facultad de Psicología en el periodo 2008-2012, además de ser socio fundador y presidente de la Asociación Latinoamericana de Psicoterapias Integrativas; Mgt. Gina Valdivieso docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Mtr. Guadalupe Cevallos docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, quien tuvo formación tanto en la especialización de Psicología Clínica y Organizacional, además de publicar una reseña histórica de la Facultad de Psicología es docente.

La PO en sus inicios, debido a eventos históricos que acontecían a nivel mundial, se centró en los ámbitos industriales y bélicos. En primera instancia, en las industrias con el estudio de la eficacia de los obreros en el área de producción, ventas y comercialización, para posteriormente pasar a la selección óptima de soldados y personal del ejército, pudiendo delimitar una transición de lo que era la Psicología Industrial a lo que hoy en día se conoce como Psicología Organizacional. Claramente ésta visión de la PO ha cambiado en las últimas décadas, tomando en consideración eventos actuales como la globalización, la era de las nuevas tecnologías y los cambios generacionales, la PO ha tomado un rumbo distinto en cuanto sus intereses de estudio; debido a los acontecimientos actuales los temas de interés de investigación de la PO han cambiado, pasando de tomar en cuenta como área de estudio la selección ya sea de soldados para la guerra como personal para las industrias, al desarrollo de nuevos temas como el bienestar de los trabajadores, los riesgos psicosociales, la calidad de vida laboral y la gestión de la diversidad dentro de las empresas. Además, el área laboral en la que actualmente se desenvuelven los psicólogos organizacionales engloba áreas como capacitación, formación y desarrollo, salud y seguridad ocupacional e inclusión de las minorías, no únicamente selección y administración del personal como se planteaba en un inicio sus roles dentro de las industrias.

En la actualidad existen organizaciones a nivel internacional como es el caso de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT), que se enfocan en la integración de varios profesionales y estudiantes en la rama de Psicología del Trabajo y Organizacional con la finalidad de aportar con diferentes conocimientos e investigaciones que contribuyan a generar nuevas fuentes de investigación de la PO. Por otro lado en el Ecuador se encuentran dos organizaciones importantes, la Red Talento Humano del Ecuador, con sede en la ciudad de Guayaquil, esta red ofrece servicios de consultoría en capacitación, procesos de selección, asesorías en seguridad y salud en el trabajo y asesoría laboral. De igual manera con sede en la ciudad de Quito, está la Asociación de Gestión Humana del Ecuador, es una organización sin fines de lucro conformada por varios gerentes del área de Recursos Humanos de las empresas del sector público y privado del país, así como a las empresas consultoras de RR.HH. La ADGHE cuenta con 40 años de experiencia en el campo de la gestión de talento humano; teniendo como principal objetivo: capacitar y formar a los colegas involucrados en gestionar personas, a través de la difusión y actualización de las nuevas herramientas, técnicas y procedimientos que contribuyan a desarrollar el potencial de sus colaboradores garantizando un clima laboral óptimo para la productividad y competitividad de las organizaciones.

La Asociación se encuentra afiliada a organismos internacionales de gran importancia en el medio como la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) y la *World Federation of People Management Associations* (WFPMA) mismas que junto a 50 países están comprometidas con el mejoramiento continuo de los gestores de talento humano.

Tomando en consideración que una sus debilidades actuales es la no existencia de desarrollo científico, estas organizaciones permitirán que esta rama del conocimiento siga evolucionando. De igual modo, con el cierre de la carrera los profesionales de PO serán escasos en el Ecuador, detallando a continuación las ofertas académicas en el Ecuador.

Tabla 2. Oferta académica en el Ecuador.

UNIVERSIDAD	CARRERA	CAMPO LABORAL
PUCE Sede Quito	Psicología Organizacional	En todo tipo de instituciones públicas y privadas, así como en la consultoría privada. Manejar el desarrollo humano de las organizaciones, afectando el desempeño y la satisfacción laboral, a través de actividades como el análisis de puestos de trabajo, modelamiento de perfiles, conducción de procesos de reclutamiento y selección, diseño de sistemas de comunicación organizacional, diseño de programas de capacitación y desarrollo, entre otros.
Universidad del Azuay	Psicología Organizacional	Gestión del Talento Humano es los siguientes subsistemas: <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos • Reclutamiento y Selección • Capacitación • Evaluación del desempeño • Planes de carrera • Salud ocupacional • Políticas de compensación • Retribución Salarial
Universidad Central del Ecuador (UCE)	Psicología Industrial	Gestión y el desarrollo del talento humano: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en las condiciones y vida de calidad del talento humano para el desarrollo de una interrelación laboral de calidad y productiva con las organizaciones. • Comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. • Desempeño en el ámbito laboral. • Coaching y trabajo en equipo en las organizaciones.

LICENCIATURAS EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN “ORGANIZACIONAL”

<p>Universidad San Francisco de Quito (USFQ)</p>	<p>Licenciatura en Psicología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo emocional de las personas que facilitan su interacción a nivel individual, social, familiar y organizacional. • La mejora de la situación humana a través de aportes comunitarios. • Combinar la Psicología en forma creativa con otras áreas como son relaciones internacionales, publicidad, marketing, literatura, arquitectura, turismo, etc. Estas combinaciones le permitirán abrir su campo laboral de Psicólogos a una inmensa variedad de áreas laborales. • Buscar aliviar la desadaptación o las discapacidades que pueden resultar de la sicopatología.
<p>Universidad Politécnica Salesiana (UPS)</p> <p>Sedes: Quito y Cuenca</p>	<p>Licenciatura en Psicología</p>	<p>De la gestión y formación del talento humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos situacionales. • Diseño de planes de intervención organizacional. • Implementación de planes de intervención organizacional. • Evaluación de planes de intervención organizacional. • Selección, formación y capacitación del talento humano.
<p>Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato</p>	<p>Licenciatura en Psicología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones y organizaciones tanto públicas como privadas • Instituciones de Salud Mental • Instituciones y Centros Educativos • Comunidades Terapéuticas • Proyectos de Desarrollo Social • Instituciones de Protección especial a niños y adolescentes • Organismos de Cooperación Internacional <p>Las organizaciones en las cuales se ejerce la profesión dependen de los enfoques de la carrera (clínico, educativo y organizacional); mismos que se profundizan a partir de cuarto semestre. Dentro del enfoque organizacional el perfil del psicólogo se centra en el bienestar y entornos laborales saludables.</p>

La historia y desarrollo de la PO difiere en cada nación debido a su contexto político, cultural, social y económico que experimento cada uno de los países, llevando así a una instauración diversa de la PO en las organizaciones, dentro de su contexto histórico.

3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La palabra diversidad proviene del latín *diversitas*, que significa variedad. Diversidad no tiene una sola definición, mucho depende desde la perspectiva que se desee analizar, convirtiéndolo en un “concepto multidimensional”. Pero en general según la real academia de la lengua (2018), la diversidad se define como “variedad, diferencia, gran cantidad de cosas distintas”. Este concepto puede ser tomado desde varios enfoques el biológico, cultural, ecológico, genético, lingüístico (Pérez Seijo & Campos Freire, 2018).

La historia de la GD tuvo sus inicios en la década de los 60 en Estados Unidos, la existencia de discriminación y racismo tanto en las empresas como en las instituciones educativas llevaron a la creación de las “Acciones afirmativas” o medidas tomadas con el objetivo de que exista una igualdad y equidad en el ámbito laboral, y eliminando cualquier tipo de exclusión a grupos minoritarios (Begne, 2011). Dentro de este contexto una de las primeras acciones tomadas fue el establecer como normativa federal que las empresas públicas, empresas que tenían contratos con el gobierno o que recibían cualquier tipo de ayuda gubernamental debían garantizar la diversidad dentro de su equipo de trabajo, balanceado su capital humano con la inclusión de las minorías, por ejemplo: hispanos, mulatos asiáticos e indios (Leme, 2000).

Dentro de primeras definiciones de la Gestión de la Diversidad como una estrategia de ventaja competitiva se encuentra el autor Thomas Roosevelt que en el año de 1990 define al término como una estrategia empresarial que implica adoptar un enfoque holístico para crear un entorno organizacional que permita a todos los empleados el pleno desarrollo de su potencial en la consecución de los objetivos de la empresa (Leme, 2000). De igual manera, el autor Cox (1991) toma como referencia los estudios de Roosevelt para definir a la gestión de la diversidad como una planificación y ejecución de prácticas organizacionales de gestión de personas con el objetivo de maximizar las ventajas potenciales de la diversidad y minimizar sus desventajas, tomando en cuenta las diferencias individuales y sociales del personal de la organización en base a dos dimensiones la psicológica y la social (Leme, 2000).

Tabla 3. Definición de Gestión de la Diversidad.

AUTOR	DEFINICIÓN
Nigel Bassett-Jones (2005)	Estrategia de planeación organizacional que se enfoca en reclutar y retener empleados con diferentes habilidades y antecedentes (cuestiones de raza, etnia, cultura, género, entre otras.) con el fin de alcanzar eficacia en los resultados empresariales (Bassett-Jones, 2005).

Eddy Ng & Ronald Burke (2005)	Estrategia corporativa de carácter voluntario que busca afrontar la diversidad demográfica que se experimenta en el lugar de trabajo (Ng & Burke (2005) citado en Chinchilla & Cruz, 2010; pág. 56)
Wayne Cascio (2006)	El establecer una gestión que logre desarrollar y mejorar el potencial de una fuerza de trabajo heterogénea dentro de un ambiente laboral equitativo (Cascio, 2006).
Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2007)	la definen como el conjunto de actividades orientadas a la integración de los empleados con perfil no tradicional en la empresa (por ejemplo, mujeres y minorías), a fin de aprovechar tal diversidad como ventaja competitiva de la empresa (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2007) citado en Chinchilla & Cruz, 2010; pág. 56)
Myrtha Casanova (2008)	Es una estrategia corporativa orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas, que optimice la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los/las empleados/das genera resultados (Casanova, 2008, pág. 21)

En base a esta misma perspectiva de la Gestión de la Diversidad como una estrategia organizacional y una ventaja competitiva para las organizaciones, se encuentran algunas definiciones propuestas por varios autores. Por su parte, el autor Aaron Mayer (2003) toma en consideración dos perspectivas para definir la gestión de la diversidad; por un lado, como una estrategia competitiva de armonización de la heterogeneidad de la fuerza laboral, siguiendo la misma línea de pensamiento de los autores mencionados anteriormente; y, la gestión de la diversidad como una táctica de promoción desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que se enfoca en los valores éticos del respeto por las diferencias para lograr construcciones organizaciones colectivas, relaciones de asociación y complementariedad tanto a nivel interno de la empresa entre sus trabajadores como a nivel externo con sus consumidores o beneficiarios, es decir, establecer practicas organizacionales basadas en valores éticos que promueven a ser una empresa socialmente responsable (Myers , 2003).

Partiendo desde el enfoque cultural la diversidad es una realidad que se vive, se ha vivido y se seguirá viviendo a lo largo de la historia del planeta. La característica de la diversidad cultural es la variedad que se mantiene actualmente en agrupaciones que comparten una misma filosofía de vida, de acuerdo a las creencias que fueron transmitidas de generación en generación y manteniéndolas hasta la actualidad. Como lo menciona Lévi-Strauss en su libro Raza y Cultura, (1999) la diversidad cultural es el producto de las diferencias individuales tomando en cuenta aspectos geográficos,

sociológicos e históricos, los que influyen en la manera de organización y de adaptación del ser humano.

Dentro de América Latina la diversidad cultural se ha convertido en un tema controversial para los países pluriculturales, debido a las limitaciones para la inserción de las diversas culturas en ámbitos organizacionales, es por ello que las GD surge con el objetivo de lograr adaptar a las minorías a los distintos ámbitos de convivencia social debido al choque cultural que existe entre los diversos grupos culturales que afecta a la inclusión de las mismas. A partir del hecho de mejorar la convivencia entre las culturas e incluir a las minorías surge la GD dentro del ámbito organizacional como una arista más de gestión. Este enfoque difiere con el modo de gestionar la diversidad en los países europeos, donde su razón principal es gestionar la diversidad dentro del ámbito organizacional, no necesariamente buscar una inclusión cultural sino netamente organizacional debido a la expansión de varias industrias y organizaciones a otros continentes y naciones, ya sea con el objetivo de extracción de materia prima o de ampliar su comercio.

En torno a esta línea de pensamiento sobre la gestión de la diversidad en las empresas, surgieron dos autores esenciales Taylor Cox y Stacey Blake en el año 1991 redactaron un artículo en la revista de la Academia de Gerencia Ejecutiva denominado “Gestionando la Diversidad Cultural: implicaciones para la competitividad organizacional”, en el cual ya no se hablaba de un cumplimiento de la ley, “sino directamente de la gestión de la diversidad como factor de la eficacia organizativa y de la ventaja competitiva de la empresa” (Chinchilla & Cruz, 2010, pág. 49), Además, estos autores tomaban en consideración “la tendencia hacia la globalización, que ya se experimentaba entonces, incrementaría la diversidad de la fuerza de trabajo y supondría un reto para su gestión” (Chinchilla & Cruz, 2010, pág. 49).

De acuerdo a este contexto la GD en el ámbito organizacional se ve plasmada en modelos de gestión que son desarrollados por diferentes autores, dependiendo su contexto social y cultural. Cada autor propone diferentes lineamientos para la correcta aplicación de cada modelo de gestión, entre los más influyentes se pueden mencionar el “Modelo de Thomas Roosevelt” (1990); “Siete pasos utilizando la Diversidad como Recurso” publicado por *International Society for Diversity Management* (2007); “Modelo explicativo de Gestión de la Diversidad” propuesto por Herdman & McMillan, (2010); “Modelo de Gestión de la Diversidad” planteado por Triguero & Peña-Vinces, (2011); “Modelo de Gestión de la Diversidad” Propuesto por Marilyn Loden (1996). Siendo este último el que mejor se adapta a la realidad nacional ecuatoriana, ya que plantea dos etapas en su implementación, la primera de entendimiento y la segunda de cambio

e implementación. En dichas etapas se forman equipos de trabajo que van a liderar la gestión, además que plantea medir los resultados a corto y largo plazo, donde se realizan ajustes y mejoras.

Tabla 4. Modelos de Gestión de la Diversidad.

MODELO	AÑO/AUTOR	PUNTOS CLAVE
Modelo de Thomas Rosevelt	Thomas Rosevelt, 1990	Modelo basado en tres lineamientos: <ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de normativas • La diversidad como un eje competitivo • La diversidad como recurso valioso para la organización.
Modelo de la gestión de la diversidad	Marilyn Loden, 1996	Gestión de la diversidad basada en dos ejes: <ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento de los lineamientos de la GD y la situación actual de la empresa. • Conociendo la situación actual se genera cambios con sus respectivas implementaciones.
7 Pasos usando la Diversidad como Recurso	International Society for Diversity Management, 2007	El modelo plantea que “la condición previa para convertirse en una compañía de éxito orientada a la diversidad, es tener una cultura empresarial que aprecie y promueva la diversidad conscientemente” (Keil, y otros, 2007, pág. 25)
Modelo explicativo de Gestión de la Diversidad	Herdman & McMillan, 2010	El modelo establece que la GD no parte únicamente del establecimiento de políticas internas, sino de una cohesión dentro de un grupo heterogéneo, que desemboca en una cultura de diversidad y por ende en la implementación correcta de la gestión planificada.
Modelo de Gestión de la Diversidad	Triguero & Peña-Vinces, 2011	Plantea la gestión de Recursos Humanos como centro del modelo, tomando en cuenta dos factores, el demográfico y el factor capital humano.

4. SUMAK KAWSAY: POLITICAS PUBLICAS Y NORMATIVAS LEGALES

La palabra *Sumak Kawsay* proviene de la lengua quechua y hace alusión a la cosmovisión de vida de las culturas andinas latinoamericanas, del buen vivir o según expertos la traducción más exacta sería “vida en plenitud”. Esta cosmovisión emula la filosofía indígena de velar por el “Bien Común de la humanidad”. Dicha cosmovisión del

Sumak Kawsay es plasmada en los Planes Nacionales del Buen Vivir (PNBV) del año 2007-2013; 2013-2017 y Plan Toda una Vida 2017-2021.

El *Sumak Kawsay* como proyecto político dentro del Ecuador está enfocado principalmente en fortalecer “la cohesión social, los valores comunitarios y la participación activa de individuos y colectividades en las decisiones relevantes para la construcción de su propio destino y felicidad” (Altmann, 2016, págs. 68-69). A su vez, esta política parte de los principios indígenas de la equidad y el respeto por la diversidad.

En Ecuador desde las antiguas constituciones se han implementado artículos enfocados en la eliminación de la exclusión mediante acciones afirmativas, que “parte del principio de igualdad para la erradicación de la discriminación” (Caiza, 2013, pág. 3). La Constitución implementada en el año 2008 en la ciudad de Montecristi plantea en el artículo 11 numeral 2 que “el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad” (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 37). El objetivo 6 del PNBV 207-2013 en su objetivo 6 promueve las condiciones y entornos de trabajo saludables, sin embargo en los siguientes PNBV y Toda una Vida, no se plantea objetivos específicos que hagan alusión a la no discriminación e inclusión laboral. Además en el Ecuador se plantea diferentes políticas públicas que hacen referencias a la no discriminación e inclusión, mismas que se detallan a continuación.

Tabla 5. Políticas públicas de inclusión en el Ecuador.

ORGANISMO	POLÍTICA/ ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 38. Numeral 2	Artículo enfocado en fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y a su vez el desarrollo de programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones
Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 43. Numeral 1	El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 51. Numeral 5	Artículo en el cual se reconoce a las personas privadas de la libertad el derecho a la atención de sus necesidades educativas, laborales, culturales, entre otras.

Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 329	<p>Dentro de este artículo se menciona la inclusión laboral de varios sectores de la población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. - Se garantiza el derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades mediante medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones, reconociendo y apoyando sus formas de organización del trabajo, y garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones. - Velar por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior
Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 330	Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad
Asamblea Nacional Constituyente 2008	Artículo 331	El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo
Asamblea Nacional Constituyente 2012	Ley Orgánica de Discapacidad es. Artículo 47: Inclusión laboral	La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.
Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	Artículo 51 Literal k)	Menciona que es una competencia del Ministerio del Trabajo diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianas y montubios; así como emigrantes retornados, la cual deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	Artículo 64	Este artículo menciona que no se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica
Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	Artículo 65	Menciona que el ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna y se aplicarán acciones afirmativas respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades
Agencia Nacional para la Igualdad (2013-2017)	Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de condiciones que las demás	Lograr una inserción laboral digna, productiva, estable y remunerada; en el mercado abierto de trabajo; en relación de dependencia o autoempleo; en entornos laborales accesibles; y, en diversas alternativas ocupacionales tanto en el sector público como privado.

5. BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES

El término bienestar ha sido un foco de interés para la psicología de las organizaciones desde que la Organización Mundial de la Salud utilizó el término para definir la salud como un estado de bienestar físico, psicológico y social en su declaración constitucional de 1948. Desde este acontecimiento, se ha conceptualizado el bienestar dependiendo del contexto cultural y social, diferenciando el nivel o umbral de satisfacción laboral de cada colaborador de acuerdo a estas dos variables (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010). Considerando que el bienestar dentro de las organizaciones depende de varios factores que se enfocan en el trabajador como eje central de sus acciones, una de estas acciones es la implementación de modelos de GD, donde convergen los puntos entre la PO y GD velando por el bienestar de los colaboradores.

Un ejemplo de ellos es el caso de Casa Moller Martinez “es una empresa ecuatoriana dedicada a la importación, comercialización y distribución de productos de consumo masivo y profesional en el mercado nacional” (Vallejo, 2017, pág. 4) En la propuesta planteada se establecieron cuatro modelos de GD basados en revisiones teóricas de varias fuentes bibliográficas, que sirvieron de base para que un equipo de colaboradores seleccionados estratégicamente escogieran y adaptaran el modelo

que más se ajuste a las necesidades de la empresa, los colaboradores y tomando en consideración la cultura organizacional. Esta propuesta permitió a la organización establecer pautas que impulsen a la GD dentro de la misma.

6. CONCLUSIONES Y HALLAZGOS

La PO pasó por varias etapas históricas debido al contexto político, social y cultural que atravesó en cada una de ellas. En primera instancia, el foco de interés de la PO fue el seleccionar los mejores candidatos para realizar tareas específicas, como en el caso de la primera y segunda guerra mundial. Posteriormente y a consecuencia de estos hechos cambió el centro de atención de la PO, meramente al desempeño laboral de los colaboradores. Finalmente, después de varias investigaciones la PO mostró la importancia de velar por el bienestar del trabajador de manera integral, es decir, el entorno físico laboral y la salud mental como factores influyentes del desempeño.

La existencia de leyes de inclusión social al campo organizacional de los denominados grupos minoritarios, han facilitado la creación de estrategias corporativas en beneficio de las organizaciones. Tomando como pilar fundamental las leyes vigentes en torno a la inclusión, se han creado modelos de gestión que no solo cumple con la normativa legal, sino da credibilidad a los modelos de GD para reforzar la estrategia corporativa y marcar los lineamientos legales garantizando su sostenibilidad a través del tiempo. Sin embargo únicamente en el PNBV 2007-2013 se establece claramente objetivos para la inclusión y no discriminación laboral, los siguientes PNBV mantienen ambigüedad en sus objetivos en torno a este tópico.

El rescatar la cultura indígena de los pueblos ancestrales enfocados a la realidad nacional actual, son de utilidad si se los direcciona de manera correcta y se toma los conceptos bases apuntando hacia el alcance que en un principio fueron creados. Esto para plasmarlos en políticas públicas que respalden sus objetivos planteados.

BIBLIOGRAFÍA

Altmann, P. (2016). Buen Vivir como propuesta política integral: Dimensiones del Sumak Kawsay. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 55-74.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Constituyente.

Ayala Mora, E. (2012). *Resumen de Historia del Ecuador*. Ecuador: Corporación Editora Nacional.

Balarezo, L. (15 de Enero de 2019). Historia de la Psicología en el Ecuador. (B. Pacheco, Entrevistador)

Balarezo, L., & Velasteguí, M. (2014). La Psicología en el Ecuador, Pasado y Presente. En G. Salas,

Historia de la Psicología en América del Sur (págs. 122-141). La Serena: Nueva Mirada Ediciones.

Bassett-Jones, N. (2005). The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation. *Creativity and Innovation Management*, 169-175.

Begne, P. (2011). Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia jurídica*, 11-16.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 157-170.

Caiza, C. (2013). *Análisis legal a las acciones afirmativas*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Casanova, M. (2008). Calidad de vida y competitiva empresarial. *Diversidad, fuente de innovación y conocimiento* (págs. 1-46). Madrid: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.

Cascio, W. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits team learning assistant*. Indiana: McGraw-Hill/Irwin.

Cevallos, G. (24 de enero de 2019). Entrevista Vivencial. (B. Pacheco, Entrevistador)

Chinchilla, N., & Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Empresa y Humanismo*, 47-79.

Cordero de Prado, M. (24 de enero de 2019). Entrevista Vivencial. (B. Pacheco, Entrevistador)

Denzin, N., & Lincoln, Y. (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 2).

Barcelona: Gedisa S.A.

Ferrari, L. E. (2017). La Psicología del trabajo en la Argentina. Supuestos Psicosociales de la Psicología de la Salud, de la Evaluación Psicológica y de la Psicología Organizacional. En E. Rentería Pérez, *Entre lo Disciplinar y lo Profesional* (págs. 459-476). Cali: Editorial Universidad del Valle.

Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., . . . Unruh, K. (2007). *Manual de Formación en Gestión de la Diversidad*. International Society for Diversity Management.

Leme, M. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 18-25.

Lévi-Strauss, C. (1999). *Raza Y Cultura*. Madrid: Atlaya.

Loden, M. (1996). *Implementing Diversity*. California: Kindle Edition.

Ministerio de Relaciones Laborales. (24 de Julio de 2014). *Registro Oficial N° 136*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2017, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/07/NORMA-DE-CAPACITACI%C3%93N-RO-296-de-24-julio-2014-Y-DELEGACI%C3%93N-UATH-RO-252.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2017). *Código de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Moreno, J. (22 de enero de 2019). Entrevista Vivencial. (B. Pacheco, Entrevistador) Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson.

Myers, A. (2003). El valor de la diversidad racial en las empresas. *Estudios Afro- Asiáticos*, 483-515.

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2018). *Definición. de*. Recuperado el 13 de 07 de 2018, de Definición de Austeridad: <https://definicion.de/austeridad/>

Pérez Seijo, S., & Campos Freire, F. (2018). La promoción de la diversidad lingüística en las radiotelevisiónes públicas europeas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 163-173.

Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, de <http://dle.rae.es/?id=AJgsh5x>

UNESCO. (2017). *Organizacion de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 01 de febrero de 2018, de Cultura: <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/dialogue/21-may-world-day-for-cultural-diversity/>

Valdivieso, G. (09 de Enero de 2019). La historia de la Psicología en el Ecuador. (B. Pacheco, Entrevistador)

Vallejo, C. (Febrero de 2017). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Recuperado el 25 de 12 de 2017, de Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13073/DISERTACION%20CARLA%20VALLEJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SOBRE A ORGANIZADORA

M. Graça Pereira

Professora Associada com Agregação da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Portugal. Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde e em Psicoterapia (especialidade avançada) pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP).

Responsável pela Consulta de Psicologia da Saúde que engloba a consulta de psicoterapia em saúde e doença e a consulta de intervenção psicológica na cessação tabágica, na Associação de Psicologia (APsi), na Universidade do Minho. Coordenadora do Laboratório de Investigação em Saúde, Bem-Estar e Rendimento e do Grupo de Investigação em Saúde & Família (GISEF) do Centro de Investigação em Psicologia (CIPsi) da Universidade do Minho.

Psicóloga e docente universitária com trajetória consolidada em Psicologia da Saúde, Psicoterapia e Psicologia da Família, integrando investigação aplicada, prática clínica e formação avançada. Coordena equipas e projetos financiados nacional e internacionalmente, com produção científica contínua sobre qualidade de vida, doença crónica, funcionamento familiar, bem-estar e intervenções psicológicas (relaxamento/hipnose, literacia em saúde, adesão terapêutica).

Linhas de Investigação: Psicologia da Saúde; Família e doença; Intervenções psicológicas em condições crónicas (diabetes/úlceras diabéticas, incontinência pós-prostatectomia, oncologia, demência, hemodiálise); Bem-estar, burnout e resiliência em contextos educativos e clínicos; Literacia em saúde e IA; Qualidade de vida e ajustamento conjugal/familiar; Avaliação e validação de instrumentos.

<https://orcid.org/0000-0001-7987-2562>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescência 61, 69, 186, 187, 188, 194, 195

Adolescência final 186, 188, 195

Aprendizaje 46, 125, 138, 142, 145, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 193

Árbitros 98, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119

Assessment 41, 165, 173, 182

Autismo 1, 2, 8, 9

B

Burnout 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 123

C

CAPS 10, 11, 12, 13, 15, 16, 20, 21, 22

Cardinality development 165, 166, 169, 170

Ciencia 45, 82, 83, 125, 164

Cognición 151

Concepto de número 151, 152, 154, 155, 156, 158, 160, 161, 163, 164

Conductas eróticas 69, 72, 77

Confinamiento 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66

D

Debut sexual 69

Derecho 1, 2, 3, 6, 9, 65, 67, 77, 92, 93, 94, 103, 119, 150, 186, 189, 191

Derechos 1, 2, 4, 9, 71, 83, 92, 93, 189

Dificultades 6, 47, 99, 118, 121, 126, 127, 141, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 161, 164, 190

Docentes universitários 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 150

E

Early childhood 165, 182, 184

Edad de inicio sexual 69, 71

Educación primaria 151, 162, 163, 164

Eficacia 26, 37, 55, 56, 85, 88, 89, 90, 194

Enseñanza universitaria 45

Ensino superior 25, 28, 31, 32, 33, 38, 39, 40, 43

Estrategias de defensa 98, 100, 101, 104, 113, 114, 117, 118, 120, 121, 122, 124, 125, 128, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 149

F

Farmacogenómica 55, 56, 57

G

Gestión de la Diversidad 80, 81, 85, 88, 89, 90, 91, 96

Give-n 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181

H

How many 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179

I

Intelectual 1, 2, 9, 45, 150

L

Ley de educación sexualidad integral 186

M

Malestar 49, 62, 65, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 124, 127, 149, 150

Matemática 151, 152, 153, 154, 155, 161, 162, 163, 164

Maternidad 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67

Mujeres trabajadoras 58

P

Pandemia 32, 40, 42, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67

Percepción de enseñanza recibida 186

Periodistas 119, 120, 121, 122, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150

Pesquisadores 25, 27, 29, 30, 31, 36, 38, 41, 42

Placer 70, 71, 77, 78, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 112, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141,

143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Políticas Públicas y Normativas legales 81, 91

Prevenção 55, 57, 77, 141

Psicodinâmica del trabajo 98, 105, 120, 123, 124, 138, 148

Psicología Organizacional 80, 81, 82, 85, 86, 96

Psiquiatria infantojuvenil 55, 57

Psychosocial development 10, 22, 23

R

Relación 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 47, 69, 70, 71, 76, 77, 79, 81, 82, 93, 94, 98, 99, 100, 106, 108, 109, 113, 116, 117, 118, 123, 124, 127, 133, 144, 146, 154, 160, 188, 189, 191

Resilience 10, 11, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 43

S

Salud 9, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 67, 70, 71, 72, 73, 77, 78, 79, 85, 86, 87, 94, 95, 96, 117, 122, 124, 134, 141, 143, 147, 148, 149, 150, 188, 189, 194

Salud mental 9, 50, 55, 57, 58, 59, 60, 65, 87, 95, 141, 143, 149, 150

Saúde ocupacional 25, 36

Subitizing 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 179, 181, 183, 185

Sufrimiento 98, 100, 101, 112, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Sumak Kawsay 80, 81, 82, 91, 92, 95

T

Trabajo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 80, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 154, 156, 157, 160, 161, 186, 188, 189, 190, 191

Tratamiento 55, 57, 98, 118, 125

U

University students 10, 11, 23

V

Vejez 45, 46, 47, 52, 53, 194

Violencia doméstica 58, 63

W

Well-being 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 40, 42, 43, 81



**EDITORIA
ARTEMIS**
2025