

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 NãoDerivativos 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 Juarez, *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 Alborno, *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 Godínez, Universidad Autónoma de Baja California, México

Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Díaz, Instituto Politécnico Nacional, México

Prof. Dr. Juan Carlos Morsquera 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 País 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 1

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O COGNITIVA: INCLUSIÓN Y DERECHO LABORAL¹

Data de submissão: 29/08/2025

Data de aceite: 10/09/2025

Fátima Elizabeth Villalba

Corrientes Argentina

<https://orcid.org/0009-0003-4578-3774>

RESUMEN: Las personas tienen derecho a desarrollarse en un ambiente en el cual le sea permitido el descubrimiento de sus habilidades en beneficio propio y de la sociedad de la cual forma parte sin distinción. El objeto de este trabajo fue identificar la temática autismo respecto a la inserción laboral. El conocimiento sobre la temática brindará utilidad práctica para quienes asisten a personas con discapacidad en la defensa de sus derechos. La presente ponencia consistirá en el análisis bibliográfico para determinar el marco teórico sobre la temática autismo e inclusión laboral y análisis normativo vigente en Argentina.

PALABRAS CLAVE: autismo; derechos; intelectual; relación; trabajo.

PEOPLE WITH INTELLECTUAL AND COGNITIVE DISABILITIES: INCLUSION AND LABOUR LAW

ABSTRACT: People have the right to develop in an environment that allows them to discover their abilities for their own benefit and for the benefit of the society to which they belong, without distinction. The aim of this work was to identify the topic of autism in relation to labor inclusion. Knowledge on this subject will provide practical value for those who assist people with disabilities in the defense of their rights. This paper consists of a bibliographic analysis to establish the theoretical framework on autism and labor inclusion, as well as a review of the current regulatory framework in Argentina.

KEYWORDS: autism; rights; intellectual; work.

1. INTRODUCCIÓN

Las personas tienen derecho a desarrollarse en un ambiente en el cual les sea permitido el descubrimiento de sus habilidades en beneficio propio y de la sociedad de la cual forman parte.

Para la OIT las personas con discapacidad se caracterizan como “individuos cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en

¹ Parte de los resultados de esta investigación fueron presentados y publicados en Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas-UNNE, Edición XX, en Corrientes, Argentina, 2024.

el mismo resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (OIT, 2007).

Según autores como Mascayano Tapia y otros (2013) la actividad laboral de las personas que presentan discapacidad utilizada como herramienta representa un valor positivo en cuanto a mejora de la situación clínica, así como psicosocial del afectado, mejorando su situación financiera y enseñándoles a estructurar sus actividades cotidianas con rutinas de tipo definidas y con significado.

Todo esto sin olvidar que favorece la inserción social de la personas con discapacidad mental permitiéndoles ejercer sus derechos como ser social por lo que facilita su incorporación al mundo productivo y el acceso al mercado laboral considerando siempre la individualidad para la realización de las tareas. Le otorga seguridad y mejora su nivel de identidad social y autosuficiencia. En cuanto a los principios que fundamentan la inclusión de las personas sin distinción de condiciones en la normativa nacional menciona el principio de igualdad en cuanto a trato; Obligando al empleador a trato equitativo e igualitario en su relación con sus empleados. En comentario al art.81 de ley de contrato de trabajo, dice que “ la igualdad consagrada genéricamente tiene su recepción en este artículo bajo la modalidad de igualdad de trato y deber de no discriminación. El empleador puede tratar de modo desigual a los trabajadores cuando son desiguales, por el, cuando cumplen tareas desiguales o tienen responsabilidades de trabajo diferentes. Pero tratar de manera igual a los iguales” (Suárez, 2020).

El objeto de este breve trabajo de investigación fue conocer sobre la temática autismo respecto a la inserción laboral. Por lo que primeramente se enuncian conceptos básicos y luego se expondrá sobre los efectos de la inserción, los tipos de figuras de apoyo, y el encuadre normativo sobre el tema en Argentina.

2. RELACIÓN LABORAL: CONCEPTOS BÁSICOS

El trabajo humano presenta varias definiciones. Desde un punto de vista amplio se lo reconoce como “toda actividad realizada por el hombre, esfuerzo físico o intelectual que produce bienes y servicios. Por otro lado, es visto como “una actividad lícita prestada a otro (persona física o jurídica) a cambio de una remuneración. Finalmente, la legislación argentina en ley de contrato de trabajo N°20.744, lo define en art.4 como (...) “actividad lícita que se presente en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante remuneración” (...).

El ejercicio de trabajo como derecho puede ser de manera autónoma cuando el mismo sujeto desarrolla una actividad determinada a cambio de una remuneración en

beneficio de otra persona bajo sus propios riesgos y mediante su propia organización, o de manera dependiente en cuyo caso existiría una relación de subordinación siguiendo los lineamientos de ley de contrato de trabajo, artículo 22 está existiría cuando “una persona realice actos ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante pago de remuneración cualquiera sea el acto que lo origine”.

El trabajo como derecho es reconocido constitucionalmente en el art.14 bis de la Constitución Nacional Argentina. Por otro lado, la doctrina enuncia que “el derecho de trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependientes y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo empleadores entre sí y con el estado” (Grisolia, Julio A, 2019).

La importancia de su objeto (Goldin, Adrián, 2013) de estudio radica en “preservar los intereses y la integridad psicofísica de las persona que trabaja estando in sito el espíritu protector a favor del sujeto que menos probabilidades tiene de hacer prevalecer sus gustos y preferencias por ostentar una inferior posición negocial” (Goldin, Julio, 2019 p.101).

Relación de dependencia. La nota característica del trabajo dependiente es la subordinación la cual puede ser técnica, cuando el trabajo está sujeto a órdenes o directivas; jurídica, es la posibilidad legal que tiene el empleador de dirigir, y económica, el trabajador a no recibir producto directo de su trabajo al poner su esfuerzo (físico o mental) a disposición del empleador a cambio de una remuneración.

Las capacidades técnicas del empleador se manifiestan a través de facultades (Grisolia, 2019) las cuales pueden ser organización, dirección, control y disciplina.

Facultad organizativa: “conjunto de atribuciones jurídicas de las cuales dispone el empleador para determinar qué trabajo debe hacerse y en las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se debe realizar”.

Facultad reglamentaria: “consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo estableciendo obligaciones y prohibiciones propias de la actividad en un ordenamiento escrito”.

Facultad de dirección: conjunto de facultades jurídicas por medio de las cuales el empleador determina las modalidades según las cuales se concreta la prestación laboral por parte del trabajador.

Facultad de control: se realiza sobre la prestación del trabajo, posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas”.

Facultad disciplinaria: “es la facultad del empleador de sancionar los actos del trabajador, que, por acción u omisión, constituyan faltas intencionales o negligentes en la prestación del trabajo”.

El límite del accionar del empleador al ejercer sus facultades encuentra razón uno de los principios protectorios del derecho de trabajo establecidos primeramente en la constitución nacional y luego de manera específica en la ley de contrato de trabajo en art.17 bis. “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”. Lo cual hace mención a la regla in dubio pro-operario, lo que significa que siempre se está en beneficio del trabajador. Su relevancia radica en la relación desigual que existe entre el sujeto empleador y el trabajador.

2.1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

En cuanto a los principios que fundamentan la inclusión de las personas sin distinción de condiciones en la normativa nacional menciona el principio de igualdad en cuanto a trato, obligando al empleador a trato equitativo e igualitario en su relación con sus empleados. En comentario al art.81 de la ley de contrato de trabajo dice que “la igualdad consagrada genéricamente tiene su recepción en este artículo bajo la modalidad de igualdad de trato y deber de no discriminación. El empleador puede tratar de modo desigual a los trabajadores cuando son desiguales, cuando cumplen tareas desiguales o tienen responsabilidades de trabajo diferentes. Pero debe tratar de manera igual a los iguales” (Suarez, 2020).

2.2. EFECTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según autores como Mascayano Tapia y otros (2013) la actividad laboral de las personas que presentan discapacidad utilizada como herramienta representa un valor positivo en cuanto a mejoría de la situación clínica, así como psicosocial del afectado mejorando su situación financiera y enseñándoles a estructurar sus actividades cotidianas con rutinas de tipo definidas y con significado. Le otorga seguridad y mejora su nivel de identidad social y autosuficiencia. Todo esto sin olvidar que favorece la inserción social de la persona con discapacidad mental permitiéndoles ejercer sus derechos como ser social por lo que facilita su incorporación al mundo productivo y el acceso al mercado laboral considerando su individualidad para la realización de las tareas.

¿Cuáles son los parámetros para favorecer la inserción? El mencionado autor reconoce como estrategia favorable la rehabilitación vocacional la cual divide en: empleo protegido y empresas sociales, por otro lado, el empleo con apoyo individualizado.

Rehabilitación vocacional tradicional: “consiste en programas diseñados para restablecer o desarrollar habilidades en aquellas personas que sufren alguna discapacidad mental”.

Objeto: lograr empleo y la conservación de este.

Integración laboral mediante empleo protegido: Laloma Garcia Miguel, “es aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral”.

Objeto: lograr trabajo productivo remunerado.

Integración laboral en empresa sociales: “una empresa ordinaria para emplear a personas con discapacidad u otras desventajas en el mercado de trabajo” (según la asociación europea de empresas sociales, CEFEC, según sus siglas en inglés). Las cuales a través de la evaluación de limitaciones y necesidades de los individuos conforman su plantillas laborales con un 20 a 50% de empleados que presentan alguna discapacidad.

Empleo con apoyo: surge en la década del '90 en Estado Unidos con la finalidad de facilitar la integración laboral de personas con discapacidad de forma competitiva, para lo cual se los entrena y ofrece apoyo según sus necesidades. La misma se caracteriza por: a) presencia de la figura del preparador laboral: que es un profesional que acompaña en su lugar de trabajo con la finalidad de ayudarlo en el proceso; b) Apoyo en el puesto de trabajo: el cual es diverso ya que podría ser de tipo intermitente, limitado, extenso o generalizado. Los cuales dependen de las necesidades de la persona, buscando que logre acceder y mantenerse en el empleo; c) Planificación centrada en la persona: partiendo de identificar los intereses, habilidades y motivaciones. d) Puestos de trabajo en empresas ordinarias en condiciones de igualdad.

3. DATOS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TEA

De estudios relevantes se pueden mencionar aquellos que presentaron aceptación en cuanto la implementación de trabajo con apoyo, en inglés reconocida por sus siglas IPS (individualized placement and support). Los resultados demuestran que “los clientes del programa IPS obtuvieron más empleo competitivos durante un seguimiento de 18 meses en comparación con otros programas (Mascayano, 2013). Las diferencias con otros como ser grupo control es significativa, así lo demuestra un estudio realizado sobre la población canadiense en cual “durante 12 meses de seguimiento, el 47% de los clientes del grupo IPS obtuvo al menos un empleo competitivo, frente al 18% del grupo control”.

Los autores Moran Sanches y Suárez (2019) enuncian estudios para determinar la calidad de vida de las personas con TEA, mediante Escala Kids Life-TEA teniendo por finalidad orientar los apoyos para intervención apuntando a mejorar la calidad de vida, realizados sobre muestra en España, pero con escala y variaciones de aplicación en otros países (pp.33). De los resultados obtenidos por estos se divide en dos posturas: las que presentaron más dificultades y las áreas de mejores resultados. Dentro de las primeras “la inclusión social y autodeterminación y otras relacionadas con la participación en grupos de su comunidad o actividades fuera del centro (inclusión social) y por último en la participación en la elaboración de plan individual de apoyo (autodeterminación)”. Los autores notan que dado la particularidad de la mayoría de las muestras son niños y adolescente los mejores resultados fueron encontrados en el área del desarrollo personal (pp.39). Los autores enuncian como conclusión que “el estudio revela como áreas prioritarias de intervención la inclusión social y la autodeterminación. Más concretamente, parece de urgente necesidad la promoción de la participación en la vida comunitaria y en la toma de decisiones de jóvenes con TEA y DI, con el fin último de mejorar su calidad de vida”.

4. NORMATIVA SOBRE TRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA

En cuanto a normativa nacional se destacan la ley nacional de empleo 24.013, la cual garantiza el derecho a empleo de personas con discapacidad; La ley 22.431 de protección integral de discapacitados; Ley 26.816 Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad. En cuanto a política de estado se destaca la creación de programas de inserción laboral, mediante resolución del ministerio de trabajo programa de empleo independiente 1094/09, modif.483/14, y programa de inserción 343/11.

Por otro lado, de manera específica en materia laboral se encuentra el régimen federal expone en la ley N°26.816 Objeto: Art.1:(...) “1. Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales; 2. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los organismos responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad” (...)

-Ley nacional 26.816: Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad:

Dicha normativa presenta una definición hace a la diferenciación del empleo cuando el sujeto presenta una discapacidad es el caso de Régimen de trabajo especial. Art.13. “Se considera régimen de trabajo especial al establecido entre un trabajador con discapacidad acreditada mediante certificación expedida por autoridad competente y el organismo responsable de un taller protegido especial para el empleo en donde desarrollen los trabajos especiales que se detallan en el art.3 de la presente. Dichos trabajos especiales no configuran un contrato de trabajo en relación de dependencia regido por ley de contrato de trabajo 20.744 y sus modificatorias, sin perjuicio de los estímulos previstos en los incisos a y b del art.26 de esta ley”.

Modalidades: Art.2 “Modalidades del empleo protegido y organismos responsables. La implementación del presente régimen se llevará a cabo a través de las siguientes modalidades de empleo: a. Taller protegido especial para el empleo; b. Taller protegido de producción; c. Grupos laborales protegidos”. De los cuales surgen dos modalidades: los que preparan a la persona para la inserción laboral y aquellos que lo insertan en mercado laboral de forma controlada mediante grupos de trabajo especial eso talleres dedicados a la producción de bienes o servicios también especiales.

La preparación las personas con discapacidad nucleadas en estos grupos cubre varias modalidades Art.3.2ºpárr. Funciones de los talleres: “Los TPEE deberán promover para beneficio de sus trabajadores las siguientes acciones: 1- De promoción de la terminalidad educativa en el sistema educativo forman; 2- De entrenamiento para el empleo en actividades productivas o de servicio; 3. De formación y capacitación permanente de acuerdo a las necesidades de los mercados locales; 4. Toda actividad que tienda a mejorar su adaptación laboral, social y familiar; 5. Apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo en: a) Talleres protegidos de producción; b) grupos laborales protegidos; c) Empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario; d) Empleo independiente; e) Microemprendimiento. 6. Articulación con la red de servicios de empleo, integrada por las oficinas de empleo municipales creadas mediante la resolución del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social N°176 de fecha 14 de marzo de 2005, para facilitar inserciones laborales”.

En cuanto las obligaciones del trabajador la normativa no lo libera del cumplimiento de lo reglamentado por la institución a la cual se encuentra inserto mediante la régimen especial; Por otro lado, lo beneficia con una jornada reducida con base cuantitativa (horas máximas y mínimas) y cualitativa (disponibilidad material y posibilidad funcional:

Art.12 “Obligaciones de los trabajadores con discapacidad de los talleres protegidos especiales para el empleo. Los trabajadores con discapacidad que revistan en un taller protegido especial para el empleo deberán asistir regularmente a las actividades que se les asignen con una jornada diaria máxima de ocho horas y una mínima de cuatro horas, según determine conforme a las posibilidades funcionales del operario y las disponibilidades del taller, observar puntualidad poner empeño en las actividades asignadas y cumplimentar las normas que determine la reglamentación”.

La normativa recepta la figura de “persona de apoyo” cuya disponibilidad estará a cargo del empleador que tenga entre su plantel a trabajadores con discapacidad: Personal de apoyo. Art.9. “Con el objeto de dar racionalidad técnica al desarrollo de las distintas modalidades del empleo protegido permitidas, el presente régimen financiará los servicios profesionales de técnicos, especialistas o personal idóneo, que constituirán el equipo multidisciplinario de apoyo de los organismos responsables. Los integrantes del equipo multidisciplinario de apoyo deberán responder a las directivas que emanen de los organismo responsables y que sean necesarias para llevar adelante la gestión de las distintas modalidades, evaluar la funcionalidad de los miembros, promover la integración social, laboral y familiar y las tareas de administración que resulten de su incumbencia (...)”.

5. CONCLUSIÓN

La importancia de la actividad laboral para las personas con discapacidad mental se manifiesta en ellas por la alta motivación para trabajar. Por lo que es obligación de toda la sociedad velar por el cumplimiento de las medidas que tiendan a hacerlo posible.

La normativa nacional a la cual se le podría denominar como régimen de “trabajo para personas con discapacidad”, encuadra los institutos y figuras básicas que hacen a la relación laboral con la particularidad que hacen a las necesidades de los sujetos con discapacidad.

En cuanto a la relación entre empleador y trabajador el trato desigual se permite sólo en razón de tipo objetiva y no subjetiva, quedando prohibido trato distinto en razón de raza, género, condición social, o de cualquier otro tipo.

En el caso concreto de las personas con autismo dependiendo del grado de su condición habrá quienes requieran de apoyos para solicitar y mantener relación laboral, así como para condicionar a las personas con las que desarrollarán las tareas cotidianas.

REFERENCIAS

Goldin, Adrian, (2013) "Curso de derecho del trabajo y la seguridad social", Editorial La Ley.

Grisolia, Julio Armamando, (2019), "Manual de Derecho Laboral", Abeledo Perrot.

Latimer E, Lecomte T, Becker D, Drake RE, (2006) "Generalisability of the individual placement and support model of supported employment; Results of a Canadian randomised controlled trial". Brit J Psychiat; 189:65-73. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16816308/>.

Ley de Contrato de Trabajo comentada, concordada, Ley 20.744, modificatorias y complementarias, (2020), Anónimo. Comentarios de Carina Vanesa Suárez, Ed. Garcia Alonso.

Mascayano Tapia, Franco, Lips Castro Walter, Moreno Aguilera José Miguel, (2013), "Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión". https://psicologia.uv.cl/sitio/images/secciones/publicaciones/2013_mascayano_lips_salud_mental.pdf.

Morán Suarez, Maria Lucia y otros (2019), "Inclusión social y autodeterminación: los retos en la calidad de vida de los jóvenes con autismo y discapacidad intelectual". DOI: <http://dx.doi.org/10.14201/scero20195032946>.

Organizacion Internacional del Trabajo, (2007) "Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo", https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

-Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>

-Ley N° 24.013. Ley nacional de empleo. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>.

-Ley N°26.378. Convención sobre derechos de personas con discapacidad. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317/texto>.

-Ley N°26.816. Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26816-207088/texto>.

-Resolución Agencia nacional de discapacidad. N°36/2021. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-36-2021-346538/texto>.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Drake RE, Mchugo GJ, Anthony WA, Clarj RE. (1996) The new hampshire study of supported employment for people with severe mental illness, J Consult Clinc Psychol, 64:391-399. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8871423/>.

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

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

Adolescencia 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



EDITORA
ARTEMIS
2025