

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:

## SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO

JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ  
(ORGANIZADOR)

**VOL III**



EDITORA  
ARTEMIS  
2026

# **CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:**

## **SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO**

**JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ**  
**(ORGANIZADOR)**

**VOL III**



**EDITORA  
ARTEMIS**  
2026



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.

|                          |                                                                    |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>Editora Chefe</b>     | Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira |
| <b>Editora Executiva</b> | M. <sup>a</sup> Viviane Carvalho Mocellin                          |
| <b>Direção de Arte</b>   | M. <sup>a</sup> Bruna Bejarano                                     |
| <b>Diagramação</b>       | Elisangela Abreu                                                   |
| <b>Organizador</b>       | Prof. Dr. Jesús Rivas Gutiérrez                                    |
| <b>Imagem da Capa</b>    | gropgrop/123RF                                                     |
| <b>Bibliotecário</b>     | Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422                               |

#### Conselho Editorial

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dina Maria Martins Ferreira, *Universidade Estadual do Ceará*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste*, Argentina

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Gonçalves, *Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP)*, Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Galina Gumovskaya – *Higher School of Economics*, Moscow, Russia

Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iara Lúcia Tescarollo Dias, *Universidade São Francisco*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúvia do Carmo, *Universidade Federal de Goiás*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Margarida Márcia Fernandes Lima, *Universidade Federal de Ouro Preto*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Aparecida José de Oliveira, *Universidade Federal da Bahia*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria da Luz Vale Dias – *Universidade de Coimbra*, Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria do Céu Caetano, *Universidade Nova de Lisboa*, Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, *Universidade Federal do Maranhão*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Graça Pereira, *Universidade do Minho*, Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Gracinda Carvalho Teixeira, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara*, México

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Lúcia Pato, *Instituto Politécnico de Viseu*, Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana*, Cuba

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mauriceia Silva de Paula Vieira, *Universidade Federal de Lavras*, Brasil

Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, *Universidad del Pais Vasco*, Espanha

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ninfa María Rosas-García, *Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional*, México

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Odara Horta Boscolo, *Universidade Federal Fluminense*, Brasil

Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patrícia Vasconcelos Almeida, *Universidade Federal de Lavras*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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. Sergio Bitencourt Araújo Barros, *Universidade Federal do Piauí*, Brasil

Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, *Universidade Federal de Uberlândia*, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University*, Russia

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Susana Álvarez Otero – Universidad de Oviedo, Espanha

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal

Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis e humanidades [livro eletrônico] :  
saberes, práticas e horizontes de investigação III / organização  
de Jesús Rivas Gutiérrez. – 1. ed. – Curitiba, PR : Editora  
Artemis, 2026.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilingue

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-81701-93-2

DOI 10.37572/EdArt\_270326932

1. Sustentabilidade – Aspectos sociais. 2. Diversidade cultural.  
3. Justiça social – Perspectivas contemporâneas. 4. Transformação  
digital – Impactos sociais. 5. Humanidades aplicadas – Pesquisa  
interdisciplinar. I. Gutiérrez, Jesús Rivas.

CDD 300

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**





## PRÓLOGO

En esta ocasión, el Volumen III de la colección ***Ciencias Socialmente Aplicables y Humanidades: Saberes, Prácticas y Horizontes de Investigación*** reúne un conjunto de estudios, reflexiones y conclusiones que dialogan con los desafíos contemporáneos de la educación, la formación académica y la gestión organizacional e institucional, evidenciando la importancia y centralidad de estas áreas en la construcción de procesos educativos de calidad para generar sociedades más reflexivas, críticas e innovadoras.

Organizado en tres ejes temáticos, este volumen privilegia, en primer lugar, las discusiones sobre educación, enseñanza superior e innovación pedagógica, contemplando investigaciones que abarcan desde la formación docente y la educación ambiental hasta metodologías de evaluación, dificultades de aprendizaje y el impacto de tecnologías emergentes, así como la aplicación de la inteligencia artificial en los procesos educativos. Asimismo, se destacan propuestas que articulan prácticas pedagógicas con reflexiones sobre el saber docente y el sentido didáctico en contextos de innovación educativa, junto con experiencias en el ámbito de la educación infantil y de la educación artística, ampliando el alcance de las reflexiones más allá de los espacios tradicionales de enseñanza.

En el segundo eje, formación académica, investigación y sujetos educativos, los trabajos se orientan a la comprensión de las trayectorias formativas, las dinámicas institucionales y el papel de los distintos sujetos en el campo educativo. Se abordan temas como la formación de investigadores educativos, así como las aportaciones que hacen al estado del conocimiento, las cuestiones de género en la educación y las formas de producción y representación del conocimiento, evidenciando la complejidad y la pluralidad de los procesos formativos en el contexto contemporáneo.

El tercer eje, dedicado a la gestión, administración y estrategias organizacionales, reúne estudios que exploran tanto fundamentos teóricos como aplicaciones prácticas en el ámbito de las organizaciones institucionales. Las contribuciones abarcan desde revisiones históricas de la administración hasta estrategias innovadoras de gestión, el uso de indicadores de desempeño y los desafíos de la gestión pública, con énfasis en contextos interculturales. Este conjunto de trabajos pone de relieve la necesidad de integrar eficiencia, innovación y responsabilidad social en la conducción de las organizaciones.

Al articular estos tres ejes, el Volumen III ofrece una lectura integrada entre educación, conocimiento y gestión, destacando su importancia de los enfoques interdisciplinarios para comprender y afrontar los desafíos actuales de la educación y de la sociedad en general. Se trata de una obra que contribuye no solo al avance teórico, sino también a la cualificación de las prácticas educativas profesionales e institucionales.

**Jesús Rivas Gutiérrez**

# SUMÁRIO

## EDUCAÇÃO, ENSINO SUPERIOR E INOVAÇÃO PEDAGÓGICA

### **CAPÍTULO 1.....1**

TEACHER ENVIRONMENTAL TRAINING: REALITIES, NEEDS, AND CHALLENGES IN BASIC EDUCATION

Gloria Peza Hernández

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269321](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269321)

### **CAPÍTULO 2.....10**

EL PERFIL DOCENTE PARA IMPARTIR EDUCACIÓN AMBIENTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

María Dolores Carlos-Sánchez

Jesús Rivas-Gutiérrez

Georgina del Pilar Delijorge-González

Martha Patricia Delijorge-González

Nubia Maricela Chávez-Lamas

Ana Karenn González-Álvarez

Manuel Alejandro Carlos-Félix

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269322](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269322)

### **CAPÍTULO 3.....24**

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL POSGRADO, APLICANDO METODOLOGÍAS ÁGILES E INTEGRANDO DIFERENTES PERSPECTIVAS

José Juan Hernández Mora

María Guadalupe Medina Barrera

Juan Ramos Ramos

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269323](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269323)

### **CAPÍTULO 4.....39**

IDENTIFICACIÓN DE LAS DIFICULTADES DE LOS TEMAS CONCEPTUALES DE LA ASIGNATURA QUÍMICA GENERAL

María Laura Muruaga

María Gabriela Muruaga

Cristian Andrés Sleiman

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269324](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269324)



**CAPÍTULO 5.....47**

APRENDIZAGEM E EXPERIÊNCIA SOB A PERSPECTIVA DO ESTUDANTE:  
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA NA SALA DE AULA

Martha Guadalupe Escoto Villaseñor

Isaac Getzael Mendoza Escoto

Elizabeth Zamora Melo

Luis Jabel Palencia Ramírez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269325](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269325)

**CAPÍTULO 6.....57**

EL SABER DEL PROFESOR: VÍNCULO Y SENTIDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LO  
DIDÁCTICO EN EL USO DE OBJETOS VIRTUALES DE CONOCIMIENTO

Rafael Benjamín Culebro Tello

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269326](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269326)

**CAPÍTULO 7 .....67**

JOANA VASCONCELOS NO PRÉ-ESCOLAR

Telma Sousa

Fátima Castainça

Inês Bonito

Filipa Marques

Conceição Mendes

Leandra Cordeiro

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269327](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269327)

**FORMAÇÃO ACADÊMICA, PESQUISA E SUJEITOS EDUCATIVOS**

**CAPÍTULO 8.....78**

REFLEXIONES SOBRE LA IIE ANTE LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORAS/ES  
EDUCATIVOS, DESDE LIBROS Y CAPÍTULOS DE LIBROS, 2012-2022

María Dorotea Gutiérrez Solana Esquivel

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269328](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269328)

**CAPÍTULO 9.....90**

LOS AGENTES-INVESTIGADORES EN EL ESTADO DE QUERÉTARO: ALGUNOS  
ELEMENTOS PARA SU CARACTERIZACIÓN

Rocío Adela Andrade Cázares

Mariel Gudiño Rivas

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2703269329](https://doi.org/10.37572/EdArt_2703269329)

**CAPÍTULO 10..... 103**

LA MUJER EN LA INGENIERÍA Y LA SALUD MENTAL POSITIVA, ANÁLISIS EN COMPARATIVA DE GÉNERO CON ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

María de Jesús Hernández Garza

Diana Lucía Aguilar Fraustro

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693210](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693210)

**CAPÍTULO 11..... 122**

REPRESENTACIONES DE DATOS E INFORMACIÓN. UNA BREVE REVISIÓN HISTÓRICA-EPISTEMOLÓGICA

Eileen Astete Garcés

Erich Leighton Vallejos

Carmen Cecilia Espinoza Melo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693211](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693211)

**GESTÃO, ADMINISTRAÇÃO E ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS**

**CAPÍTULO 12 ..... 131**

NOTAS DE ADMINISTRACIÓN: UNA REVISIÓN HISTÓRICA COMO CIENCIA

Ronald César Cárdenas-Arango

Wilfredo Paco-Huamani

Delfor Ángel Chávez-Solano

Braulio Melchor-Acevedo

Raúl Eleazar Arias-Sánchez

Jhonatan Cardenas-Areche

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693212](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693212)

**CAPÍTULO 13 ..... 142**

ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA POTENCIAR EL SERVICIO AL CLIENTE DE LAS OPERADORAS DE TRANSPORTE DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA, ECUADOR

Eduardo Pico Gutiérrez

Libi Carol Caamaño López

José Xavier Tomala Uribe

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693213](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693213)

**CAPÍTULO 14..... 157**

**CUSTOMIZAÇÃO DE SISTEMA NACIONAL PARA GERENCIAMENTO DE SERVIÇOS  
PARA COMUNICAÇÃO SOCIAL DA REDE EBSERH**

Alan da Silva Bastos  
Antonio Marcos Pereira Castro  
Arnaldo de Souza Amorim Filho  
Charles dos Santos Pereira  
Graziela Gonçalves Esteves  
Luana Caroline Campos Cunha  
Luiza Aline Costa Monteiro  
Maria Jose Pereira Campos Franca  
Marília Lopes Leite Corbini  
Paula Morena Braga Passos  
Priscila Jesus Mendonça

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693214](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693214)

**CAPÍTULO 15..... 164**

**O QUE NOS DIZEM OS KPI COMPOSTOS**

Manuel Matos  
Nádia Paixão  
Carla Brito Tomaz

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693215](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693215)

**CAPÍTULO 16..... 180**

**GESTIÓN PÚBLICA INTERCULTURAL Y TALENTO HUMANO EN UNA UNIVERSIDAD  
PÚBLICA PERUANA: UN ESTUDIO EMPÍRICO**

Raúl Eleazar Arias-Sánchez  
Ronald César Cárdenas-Arango  
Wilfredo Paco-Huamani  
Delfor Ángel Chávez-Solano  
Braulio Melchor-Acevedo  
Jhonatan Cardenas-Areche

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_27032693216](https://doi.org/10.37572/EdArt_27032693216)

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 191**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 192**

# CAPÍTULO 16

## GESTIÓN PÚBLICA INTERCULTURAL Y TALENTO HUMANO EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA PERUANA: UN ESTUDIO EMPÍRICO

Data de submissão: 09/02/2026

Data de aceite: 27/02/2026

**Raúl Eleazar Arias-Sánchez**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4604-9507>

**Ronald César Cárdenas-Arango**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-8546-3132>

**Wilfredo Paco-Huamani**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-2073-8091>

**Delfor Ángel Chávez-Solano**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9381-5983>

**Braulio Melchor-Acevedo**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-4098-3860>

**Jhonatan Cardenas-Areche**

Universidad Nacional de Huancavelica  
Perú

<https://orcid.org/0009-0000-0782-8247>

**RESUMEN:** El estudio analiza la relación entre la gestión pública con enfoque intercultural y la gestión del talento humano en una universidad pública del centro del Perú. Se aplicó un cuestionario estructurado a 26 servidores públicos, con instrumentos validados y confiables. Los resultados evidencian una baja institucionalización de la interculturalidad: liderazgo intercultural presenta valores medios, mientras que inclusión, equidad, reconocimiento de la diversidad y comunicación intercultural son bajos. De manera similar, la gestión del talento humano muestra desempeño general bajo, con prácticas poco inclusivas, climas laborales débiles y limitada identificación con los objetivos institucionales. La correlación positiva pero débil ( $Rho = 0,16$ ) indica que la implementación parcial de prácticas interculturales tiene escaso impacto sobre la gestión del talento humano. Se concluye que fortalecer la interculturalidad requiere estrategias integrales que promuevan liderazgo inclusivo, equidad y reconocimiento de la diversidad para mejorar la gestión del personal y la legitimidad institucional.

**PALABRAS CLAVE:** gestión pública; interculturalidad; universidad; gestión del talento.

**INTERCULTURAL PUBLIC MANAGEMENT AND HUMAN TALENT IN A PERUVIAN PUBLIC UNIVERSITY: AN EMPIRICAL STUDY**

**ABSTRACT:** This study analyzes the relationship between public management

with an intercultural approach and human talent management at a public university in central Peru. A structured questionnaire was administered to 26 public servants using validated and reliable instruments. The results reveal a low level of institutionalization of interculturality: intercultural leadership shows average scores, while inclusion, equity, recognition of diversity, and intercultural communication are low. Similarly, human talent management demonstrates overall low performance, with practices that are not very inclusive, weak work environments, and limited identification with institutional objectives. The positive but weak correlation ( $Rho = 0.16$ ) indicates that the partial implementation of intercultural practices has little impact on human talent management. The study concludes that strengthening interculturality requires comprehensive strategies that promote inclusive leadership, equity, and recognition of diversity to improve personnel management and institutional legitimacy.

**KEYWORDS:** public management; interculturality; university; talent management.

## 1. INTRODUCCIÓN

La gestión pública en América Latina (Henao et al., 2024; Morillo & Alegría, 2024). enfrenta el desafío creciente de articular criterios de eficiencia administrativa con la atención a contextos socioculturales marcadamente diversos, si bien las reformas inspiradas en el New Public Management (Schröter & Wollmann, 2005; Stark, 2002) y, más recientemente, en el New Public Governance (Osborne, 2010) han priorizado la rendición de cuentas, la orientación a resultados y la profesionalización de la administración pública, estos enfoques han sostenido el privilegiar modelos de gestión estandarizados que subestiman la complejidad cultural de los diversos territorios en los que operan las instituciones estatales, en este sentido, persiste una brecha significativa entre los marcos normativos que reconocen la diversidad y las prácticas administrativas implementadas (Paredes, 2022).

En este sentido, la interculturalidad (Dietz, 2017; Olivar, 2020; Tubino, 2016) se ha consolidado como un enfoque normativo y analítico orientado a redefinir la relación entre el Estado y las poblaciones originarias, así, más allá de su dimensión discursiva, la interculturalidad en la gestión pública (Castillo, 2007) implica la incorporación sistemática de principios de equidad y diálogo en los procesos organizacionales, la toma de decisiones y la gestión del personal. No obstante, la evidencia empírica disponible sugiere que su institucionalización continúa siendo incipiente (Gutiérrez & Allebrandt, 2025), especialmente en organizaciones públicas que, pese a estar insertas en territorios con fuerte presencia de pueblos originarios, reproducen esquemas administrativos homogéneos y neutros, ahora bien, para el caso peruano resulta ilustrativa de esta problemática, ya que a pesar de que el país cuenta con un marco constitucional y legal que reconoce su carácter multicultural y promueve el enfoque intercultural en la formulación

de políticas públicas en muchos espacios sociales (Añaños & Herreras, 2023; Julca et al., 2025; Caichihua & Yupac, 2025), su implementación enfrenta limitaciones estructurales en el nivel organizacional. Estas limitaciones se manifiestan con mayor nitidez en las universidades públicas de regiones andinas (Florez et al., 2023) las cuales cumplen un rol estratégico en la formación de capital humano y en la producción de conocimiento, sin embargo, que frecuentemente presentan una débil articulación entre su gestión interna y el contexto sociocultural en el que se insertan, en este escenario, la universidad peruana andina en el centro del Perú constituye un escenario empírico relevante para el análisis de la gestión pública con enfoque intercultural ya que está caracterizada por una alta proporción de población estudiantil, docente y administrativa quechua hablante.

Ahora bien, la gestión del talento humano ha adquirido un carácter estratégico en el sector público (Quispe & Contreras, 2026), al ser reconocida como un factor clave para el desempeño organizacional, la legitimidad institucional y la calidad de los servicios públicos, así, en contextos multiculturales, esta gestión requiere incorporar competencias de liderazgo inclusivo (Valdés, 2018) y prácticas organizacionales orientadas a la equidad (Bernal, 2025) y al reconocimiento de la diversidad, de esta forma al percatar la ausencia de tales orientaciones, éstas pueden traducirse en climas laborales excluyentes, bajos niveles de compromiso institucional y una limitada identificación del personal con los objetivos organizacionales.

A pesar del creciente interés académico en la interculturalidad y la gestión pública, los estudios empíricos que analizan su relación con la gestión del talento humano en instituciones de educación superior públicas siguen siendo limitados en América Latina. La mayor parte de la literatura se ha concentrado en sectores como salud (Vélez et al., 2021), educación básica (Espinoza, 2019) o programas sociales (Guendel, 2011) dejando un vacío analítico con respecto al funcionamiento interno de las universidades públicas en contextos andinos, en este sentido, esta brecha en la literatura científica justifica la pertinencia del presente estudio, así, en respuesta a esta problemática, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión pública con enfoque intercultural y la gestión del talento humano en una universidad pública del centro del Perú, a partir de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Los resultados del estudio buscan aportar evidencia relevante para el fortalecimiento de la gestión universitaria pública en contextos culturalmente diversos, contribuyendo al debate académico internacional y a la formulación de políticas institucionales orientadas a la inclusión, la equidad y la legitimidad organizacional.

## 2. METODOLOGÍA

### *Enfoque y diseño de la investigación*

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo (Muñoz & Solís, 2021), con un diseño no experimental y nivel correlacional (Arias, 2025), dado que se buscó analizar el grado de relación existente entre las variables de estudio, sin manipulación deliberada de las mismas.

### *Población y contexto*

La investigación se realizó en una universidad pública ubicada en el centro del Perú, asimismo, la población estuvo conformada por 26 servidores públicos (Tabla 1) que laboran en la mencionada, tanto docentes ordinarios como personal administrativo, quienes participan directamente en los procesos de gestión institucional.

Tabla 1. Características de la población.

| Variable                                    | Categoría      | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|---------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Estrato laboral                             | Docente        | 16             | 61,5           |
|                                             | Administrativo | 10             | 38,5           |
| Sexo                                        | Masculino      | 14             | 53,8           |
|                                             | Femenino       | 12             | 46,2           |
| Edad                                        | 25–34 años     | 6              | 23,1           |
|                                             | 35–44 años     | 10             | 38,5           |
|                                             | 45–54 años     | 7              | 26,9           |
|                                             | 55–64 años     | 3              | 11,5           |
| Nivel educativo                             | Maestría       | 15             | 57,7           |
|                                             | Doctorado      | 11             | 42,3           |
| Antigüedad en la institución                | 0–5 años       | 8              | 30,8           |
|                                             | 6–10 años      | 9              | 34,6           |
|                                             | 11–15 años     | 5              | 19,2           |
|                                             | >15 años       | 4              | 15,4           |
| Participación en capacitación intercultural | Sí             | 10             | 38,5           |
|                                             | No             | 16             | 61,5           |

### *Muestra y muestreo*

Dado que la población es pequeña ( $N = 26$ ), se trabajó con una muestra censal (Chero, 2024), la cual incluía a todos los participantes.

### *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Se utilizó la técnica de encuesta, aplicando cuestionarios estructurados (Tabla 2) con escala Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo).



Tabla 2. Caracterización del instrumento.

| Técnica  | Instrumento                               | Dimensión                                 | Número de ítems |
|----------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|
| Encuesta | Gestión Pública con Enfoque Intercultural | Liderazgo intercultural                   | 6               |
|          |                                           | Inclusión y equidad organizacional        | 6               |
|          |                                           | Reconocimiento de la diversidad cultural  | 6               |
|          |                                           | Comunicación intercultural institucional  | 6               |
|          |                                           | <b>Total</b>                              | 24              |
| Encuesta | Gestión del Talento Humano                | Selección y reclutamiento                 | 7               |
|          |                                           | Capacitación y desarrollo de competencias | 7               |
|          |                                           | Evaluación del desempeño                  | 6               |
|          |                                           | Clima y compromiso organizacional         | 6               |
|          |                                           | <b>Total</b>                              | 26              |

### *Validez de contenido*

La validez de contenido se estableció mediante juicio de expertos (Maldonado & Santoyo, 024), contando con tres especialistas en gestión pública, interculturalidad y gestión del talento humano, todos con experiencia académica y profesional relevante, de igual forma, se aplicó el coeficiente V de Aiken, obteniéndose los resultados que se muestran en la Tabla 3. Los valores superan el umbral mínimo aceptable ( $V \geq 0,70$ ), lo que evidencia una validez de contenido adecuada de los instrumentos.

Tabla 3. Caracterización del instrumento.

| Instrumento                               | Número de expertos | V de Aiken | Interpretación            |
|-------------------------------------------|--------------------|------------|---------------------------|
| Gestión Pública con Enfoque Intercultural | 3                  | 0,89       | Alta validez de contenido |
| Gestión del Talento Humano                | 3                  | 0,91       | Alta validez de contenido |

### *Confiabilidad del instrumento*

La confiabilidad interna se estimó mediante Alfa de Cronbach (Tabla 4), aplicado a una prueba piloto con 10 servidores públicos de características similares a la población de estudio.

Tabla 4. Caracterización del instrumento.

| Instrumento                               | Número de participantes piloto | Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) | Interpretación     |
|-------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Gestión Pública con Enfoque Intercultural | 10                             | 0,88                          | Alta confiabilidad |
| Gestión del Talento Humano                | 10                             | 0,90                          | Alta confiabilidad |

### *Procedimiento de recolección de datos*

La aplicación de los instrumentos se realizó de manera presencial, previa autorización institucional, asimismo, se garantizó la participación voluntaria, el anonimato de los encuestados y el uso exclusivo de la información con fines académicos.

### *Técnicas de análisis de datos*

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis correlacional, estableciendo un nivel de significancia de  $p < 0,05$ .

## 3. RESULTADOS

Los resultados muestran una baja percepción de la implementación de la gestión pública con enfoque intercultural en la institución, especialmente en dimensiones relacionadas con la inclusión, reconocimiento de la diversidad y comunicación intercultural. La dimensión de liderazgo intercultural obtiene valores ligeramente más altos, pero aún por debajo de la media teórica de la escala (3 = valor medio en Likert 5 puntos).

### *Resultados sobre gestión pública con enfoque intercultural*

Los resultados obtenidos respecto a la Gestión Pública con Enfoque Intercultural (Tabla 5) muestran que la universidad presenta una baja orientación hacia la interculturalidad en sus procesos de gestión. La dimensión de liderazgo intercultural obtuvo la media más alta ( $M = 3,1$ ;  $DE = 0,7$ ), ubicándose en un nivel medio-bajo, lo que sugiere que si bien existen algunas iniciativas de liderazgo sensibles a la diversidad, estas no son consistentes ni generalizadas. Las dimensiones de inclusión y equidad organizacional ( $M = 2,7$ ;  $DE = 0,8$ ), reconocimiento de la diversidad cultural ( $M = 2,5$ ;  $DE = 0,9$ ) y comunicación intercultural institucional ( $M = 2,6$ ;  $DE = 0,8$ ) se encuentran por debajo de la media teórica de la escala, evidenciando deficiencias importantes en la implementación de prácticas inclusivas y en la valoración de la diversidad cultural, en este sentido, el promedio total del instrumento ( $M = 2,7$ ;  $DE = 0,8$ ) indica una baja orientación general hacia la gestión pública intercultural, lo que refleja una limitada institucionalización del enfoque intercultural en los procesos administrativos de la universidad.

Tabla 5. Variable 1.

| Dimensión                          | Media (M) | Desviación estándar (DE) | Interpretación   |
|------------------------------------|-----------|--------------------------|------------------|
| Liderazgo intercultural            | 3,1       | 0,7                      | Nivel medio-bajo |
| Inclusión y equidad organizacional | 2,7       | 0,8                      | Bajo             |

|                                          |     |     |                          |
|------------------------------------------|-----|-----|--------------------------|
| Reconocimiento de la diversidad cultural | 2,5 | 0,9 | Bajo                     |
| Comunicación intercultural institucional | 2,6 | 0,8 | Bajo                     |
| Total                                    | 2,7 | 0,8 | Baja orientación general |

### *Resultados sobre gestión del talento humano*

Los resultados de la Gestión del Talento Humano (Tabla 6) muestran un patrón similar, con todas las dimensiones ubicadas en niveles bajos. La selección y reclutamiento ( $M = 2,8$ ;  $DE = 0,7$ ), la capacitación y desarrollo de competencias ( $M = 2,6$ ;  $DE = 0,8$ ), la evaluación del desempeño ( $M = 2,7$ ;  $DE = 0,7$ ) y el clima y compromiso organizacional ( $M = 2,5$ ;  $DE = 0,9$ ) reflejan que las prácticas de gestión del talento humano carecen de un enfoque inclusivo y de reconocimiento de la diversidad cultural, así el promedio total del instrumento ( $M = 2,65$ ;  $DE = 0,78$ ) indica un bajo desempeño general, sugiriendo que la falta de orientación intercultural en la gestión pública se traduce también en deficiencias en la administración del capital humano, afectando potencialmente la equidad, el compromiso y la identificación del personal con los objetivos institucionales.

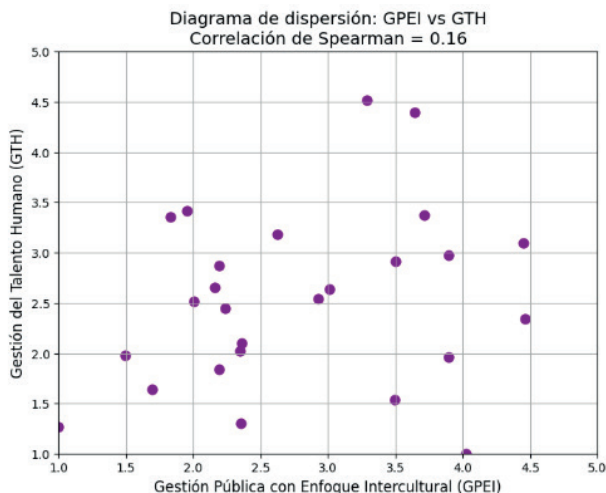
Tabla 6. Variable 2

| Dimensión                                 | Media (M) | Desviación estándar (DE) | Interpretación         |
|-------------------------------------------|-----------|--------------------------|------------------------|
| Selección y reclutamiento                 | 2,8       | 0,7                      | Bajo                   |
| Capacitación y desarrollo de competencias | 2,6       | 0,8                      | Bajo                   |
| Evaluación del desempeño                  | 2,7       | 0,7                      | Bajo                   |
| Clima y compromiso organizacional         | 2,5       | 0,9                      | Bajo                   |
| Total                                     | 2,65      | 0,78                     | Bajo desempeño general |

### *Correlación de variables*

En la Figura 1 se observa que la correlación es positiva, sin embargo, su magnitud débil indica que, la presencia de prácticas de gestión pública intercultural apenas se refleja en la gestión del talento humano:

Figura 1. Correlación de variables.



- La correlación de Spearman entre Gestión Pública con Enfoque Intercultural (GPEI) y Gestión del Talento Humano (GTH) es  $Rho = 0,16$ , lo que indica una relación positiva débil entre ambas variables.
- El diagrama de dispersión muestra que la mayoría de los valores de ambas variables se concentra en la zona baja de la escala Likert (1–3), reflejando la baja percepción de la implementación de prácticas interculturales y de gestión del talento humano en la universidad.

#### 4. DISCUSIÓN

Los resultados evidencian una baja orientación hacia la gestión pública con enfoque intercultural en la universidad pública del centro del Perú analizada. La dimensión de liderazgo intercultural presenta valores ligeramente superiores ( $M = 3,1$ ;  $DE = 0,7$ ), lo que indica que existen algunas iniciativas de liderazgo sensibles a la diversidad; sin embargo, estas son puntuales y no sistemáticas, limitando su impacto en la cultura organizacional. Por el contrario, las dimensiones de inclusión y equidad organizacional ( $M = 2,7$ ;  $DE = 0,8$ ), reconocimiento de la diversidad cultural ( $M = 2,5$ ;  $DE = 0,9$ ) y comunicación intercultural institucional ( $M = 2,6$ ;  $DE = 0,8$ ) se ubican por debajo de la media teórica, lo que evidencia deficiencias estructurales en la incorporación de prácticas inclusivas y de valoración de la diversidad. Esto coincide con estudios previos que señalan que la institucionalización de la interculturalidad en las organizaciones públicas latinoamericanas aún es incipiente (Gutiérrez & Allebrandt, 2025; Florez et al., 2023).

De manera complementaria, la gestión del talento humano también muestra un bajo desempeño general ( $M = 2,65$ ;  $DE = 0,78$ ), con todas sus dimensiones situadas en niveles bajos. La selección y reclutamiento, la capacitación y desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño y el clima y compromiso organizacional reflejan prácticas poco inclusivas y con escaso reconocimiento de la diversidad cultural, lo que puede repercutir en climas laborales excluyentes, bajos niveles de compromiso institucional y limitada identificación del personal con los objetivos organizacionales (Bernal, 2025; Valdés, 2018).

La correlación observada entre ambas variables ( $Rho = 0,16$ ) es positiva pero débil, indicando que, aunque existe cierta relación entre la implementación de prácticas de gestión pública intercultural y la gestión del talento humano, esta es insuficiente para generar un impacto significativo en la administración del capital humano, en este sentido, este hallazgo sugiere que la falta de orientación intercultural en los procesos administrativos se refleja directamente en las deficiencias de la gestión del talento humano, reafirmando la necesidad de estrategias integrales que fortalezcan la institucionalización de la interculturalidad y su traducción efectiva en la gestión de personal. Ahora bien, en términos comparativos, los resultados se alinean con estudios previos que destacan la brecha entre los marcos normativos interculturales y las prácticas administrativas efectivas en instituciones educativas públicas andinas (Añaños & Herreras, 2023; Julca et al., 2025), del mismo modo, reflejan que la implementación de políticas interculturales no se limita al cumplimiento formal, sino que requiere cambios profundos en la cultura organizacional, la formación del liderazgo y los procesos de gestión del talento humano, aspectos que actualmente muestran debilidades en la universidad evaluada.

## 5. CONCLUSIÓN

La presente investigación permite concluir que la universidad pública del centro del Perú evaluada presenta una baja institucionalización con respecto a la gestión pública con enfoque intercultural, la cual se refleja en todas sus dimensiones, particularmente en inclusión y equidad organizacional, reconocimiento de la diversidad cultural y comunicación intercultural institucional, así, está limitada orientación intercultural impacta directamente en la gestión del talento humano, generando prácticas poco inclusivas, climas laborales débiles y escasa identificación del personal con los objetivos institucionales. La correlación positiva pero débil ( $Rho = 0,16$ ) entre ambas variables evidencia que la implementación parcial de la interculturalidad en los procesos administrativos no es suficiente para fortalecer significativamente la gestión del capital humano, lo que confirma la existencia

de una brecha crítica entre los marcos normativos que promueven la diversidad y la efectividad de su aplicación práctica.

## 6. CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

Añaños, K. & Herreras, G. (2023). La protección de la cultura y el derecho a la educación intercultural bilingüe en Pichari (VRAEM) de Perú. *REIB: Revista Electrónica Iberoamericana*, 17(1), 120-154. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8988821>

Arias Sánchez, R. (2025). *El espía social: la dinámica metodológica en la investigación universitaria*. Universidad Nacional de Huancavelica.

Bernal Pérez, M. (2025). Equidad e inclusión laboral: un enfoque desde los derechos humanos en el ámbito empresarial. *Imperium Académico Multidisciplinary Journal*, 2(4), 1-12. <https://doi.org/10.63969/hs54s367>

Caichihua, C., & Yupac, C. (2025). Comunicación intercultural en la administración pública en pueblos originarios del Perú: Una revisión de la literatura. *Revista Protocolo y Comunicación*, 3(6), 16-16. <https://doi.org/10.58703/rpyc.v3n6a3>

Castillo, R. (2007). Análisis sociopolítico de la gestión pública en el marco de la reforma del Estado y de la interculturalidad. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (38), 73-90. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357535523003.pdf>

Chero-Pacheco, V. (2024). Población y muestra. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 66-66. <http://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>

Dietz, G. (2017). Interculturalidad: una aproximación antropológica. *Perfiles educativos*, 39(156), 192-207. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.156.58293>

Espinoza, E. (2019). La interculturalidad en la educación básica de Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(2), 20-26. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778101004.pdf>

Florez, I., Puente de la Vega-Aparicio, V., & Canahuire, V. (2023). Aproximaciones teóricas de las políticas públicas con enfoque intercultural en las universidades del Perú. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (20), 210-227. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.12>

Guendel, L. (2011). Política social e interculturalidad: Un aporte para el cambio. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 9(1), 1-52. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n1/v9n1a1.pdf>

Gutiérrez Márquez, E. & Allebrandt, S. L. (2025). Interculturalidad sanitaria en comunidades andinas de Cusco: evidencias, barreras y rutas de transformación. *Revista Multidisciplinar Epistemología De Las Ciencias*, 2(4), 399-418. <https://doi.org/10.71112/xczecw69>

Henao Martínez, F. E., Leal Guerra, M. J., Moronta Padron, N., & Muñoz Villalobos, A. (2024). Naturaleza y funciones de la gestión pública: una mirada a la modernidad del desarrollo social. *Consensus* -

Santiago, 8(3), 65–106. <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/171>

Julca-Guerrero, F. C., Reyes-García, V. I., Vega-Osorio, B. T., & Nivin-Vargas, L. R. (2025). Justicia intercultural en el Perú: Avances jurídicos y barreras estructurales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(20), 264–287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i20.4747>

Maldonado-Suárez, N., & Santoyo-Telles, F. (2024). Validesa de contingut per judici d'experts: integració quantitativa i qualitativa en la construcció d'instruments de mesura. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 17(2), 1–19. <https://doi.org/10.1344/reire.46238>

Morillo Avalos, K. A., & Alegría Ferreyros, L. F. (2024). Gestión Pública en América Latina: e-Gobierno, modernización y transformación social. *Clío. Revista De Historia, Ciencias Humanas Y Pensamiento Crítico*, (9), 929–961. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14567229>

Muñoz Cuchca, E., & Solís Trujillo, B. P. (2021). Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3), 1–16. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>

Olivar Rojas, A. F. (2020). Políticas públicas y enfoques diferenciales: aproximaciones desde la interculturalidad y la democracia radical. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 41(88), 139–162. <https://doi.org/10.28928/ri/882020/aot1/olivarroja>

Osborne, S. P. (2010). Introduction The (New) Public Governance: a suitable case for treatment?. Routledge.

Paredes Alvarado, L. A. (2022). *La Gestión Pública y la Gestión Intercultural en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho-2021*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Empresariales mención Gestión Pública]. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/e4de3744-b4d6-439a-b6a0-d4f7556281b2>

Quispe Torres, R. M., & Contreras Rivera, R. J. (2026). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano en organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15670820>

Quispe, J. E. T., Rivas, M. T., & Rivas, A. T. (2018). Interculturalidad, democracia y gestión pública: Expresiones y diálogo intercultural en los espacios públicos locales. *Revista Cuestiones de Sociología: Investigación en Ciencia y Desarrollo*, 7(1), 73–86.

Schröter, E., & Wollmann, H. (2005). New public management. En B. Blanke, S. von Bandemer, F. Nullmeier, & G. Wewer (Eds.), *Handbuch zur Verwaltungsreform* (pp. 63–74). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90340-8\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90340-8_8)

Stark, A. (2002). What is the new public management?. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 12(1), 137–151. <https://www.jstor.org/stable/3525743>

Tubino, F. (2016). *La interculturalidad en cuestión*. Fondo Editorial de la PUCP.

Valdés Morales, R. A. (2018). Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 51–66. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n16/2448-8550-ierediech-9-16-51.pdf>

Vélez-Álvarez, C., Arias-Giraldo, V. A., Orozco-Castillo, L., & Jaramillo-Ángel C. P. (2021). Propuesta metodológica para la gestión del sistema indígena de salud intercultural. *Cultura Educación Y Sociedad*, 12(2), 147–164. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.12.2.2021.09>

## SOBRE O ORGANIZADOR

**Jesús Rivas Gutiérrez:** Pregrado: Licenciatura en Odontología, egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Diplomado en Investigación Educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Especialidad: Docencia Superior por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Posgrado: Maestría en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Posgrado: Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO). Docente de base de tiempo completo por más de 35 años en la Universidad Autónoma de Zacatecas en la Unidad Académica de Odontología y la Unidad Académica de Docencia Superior (UAO/UAZ – UADS/UAZ). Docente invitado en la Maestría en Docencia e Investigación Jurídica de la Unidad Académica de Derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAD/UAZ). Docente invitado en el Doctorado de Farmacología de la Unidad Académica de Medicina Humana de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAMH/UAZ). Ponente en eventos académicos locales, regionales, nacionales e internacionales con temáticas sobre odontología, educación, enseñanza-aprendizaje, práctica docente, medio ambiente, sustentabilidad, representaciones sociales, evaluaciones y reestructuraciones curriculares entre otros temas. Autor de diversos libros, capítulos de libro y artículos en revistas nacionales e internacionales sobre odontología, educación, enseñanza-aprendizaje, práctica docente, medio ambiente, sustentabilidad, representaciones sociales, evaluaciones y reestructuraciones curriculares entre otros temas. Director de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2008-2012. Responsable Académico de la Licenciatura de Médico Cirujano Dentista de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2004-2008. Coordinador de Acreditaciones de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2016-2021.

<https://orcid.org/0000-0001-7223-4437>



## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Administración 33, 34, 101, 102, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 181, 186, 188, 189

Agente-investigador 90, 92

Arte contemporânea 67, 68, 69, 71, 72, 75, 76, 77

### B

Basic Education 1, 2, 3, 4, 7, 8

### C

Cocriação 68

Comunicação organizacional 157, 158, 160, 163

Continuing education 1, 2, 3, 7, 8

Cultura académica 78, 82, 86, 92

Cultura crítica 78, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 88

Cultura experiencial 78, 79, 83, 85, 88

### D

Desempeño docente en posgrado 24

Diagnóstico 90, 91, 93, 95, 101, 102

Didáctica 13, 14, 23, 57, 65, 66, 96, 122, 127, 130, 140

Dificultad 6, 18, 21, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 137

Directrices innovadoras 142, 143

Diseño de instrumento de evaluación docente 24

Docente 1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 47, 48, 49, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 62, 64, 65, 66, 86, 97, 182, 183

### E

Educação Médio Superior 47

Educación ambiental 1, 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

Enfoques 23, 24, 25, 30, 79, 80, 85, 87, 131, 132, 133, 135, 137, 140, 181, 190

Enseñanza 9, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 26, 33, 35, 40, 41, 46, 56, 58, 59, 63, 65, 66, 84, 126, 128, 129, 140

Environmental education 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11

Epistemologia de los gráficos 122

Estrategias 2, 8, 13, 28, 36, 41, 50, 51, 55, 76, 80, 105, 106, 130, 133, 142, 143, 144, 148, 149, 150, 154, 155, 180, 188

Ética 9, 49, 51, 53, 54, 55, 90, 122, 123, 128, 129

## F

Família 68, 73, 116

Formación de investigadoras/es educativos 78, 79, 82, 86

Formación de investigadores 78, 79, 80, 84, 87, 88, 89, 90, 92, 102

## G

Género 15, 103, 105, 106, 107, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119

Gestão pública 158, 163, 165

Gestión académica 24, 25, 32, 36

Gestión del talento 155, 180, 182, 184, 186, 187, 188

Gestão pública 180, 181, 182, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190

## H

Historia 96, 122, 130, 131, 136, 139, 140, 166, 190

Historia de la visualización gráfica 122

## I

Indicadores de desempenho 165

Ingeniería 28, 95, 103, 105, 106, 107, 108, 119, 120, 132, 155

Inovação Pedagógica 47

Inteligência Artificial Generativa 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55

Interculturalidad 180, 181, 182, 184, 185, 187, 188, 189, 190

Investigación educativa 9, 22, 37, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 190

## J

Joana Vasconcelos 67, 68, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 77

## K

KPI 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 176, 177

## M

MERGE 57

Metodologías ágiles 24, 25, 27, 31, 36

Mujeres 95, 96, 100, 101, 103, 105, 106, 108, 118, 119, 120, 121

## O

Occidente 131, 133, 136

OVAM 57, 59, 65, 66

## P

Percepção estudantil 47

Perfil 10, 12, 19, 22, 87, 97

Planificación 106, 128, 133, 134, 136, 142, 150, 153

Pré-escolar 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77

Processos 50, 51, 53, 55, 69, 72, 73, 75, 79, 158, 159, 160, 164, 165, 166, 169, 170, 172, 176, 177, 178

## Q

Qualidade 51, 52, 162, 164, 165, 167, 169, 171, 172

Querétaro 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 99, 101, 102

Questionários 47, 49, 164, 165, 169, 170, 178

Química 14, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46

## R

Representaciones gráficas 122, 124, 126, 127, 128

Representaciones sociales 13, 15, 19, 66

## S

Saber del profesor 57, 59, 60, 62, 64

Saberes 18, 46, 58, 59, 60, 63, 66, 72, 85

Salud Mental Positiva 103, 104, 106, 108, 120, 121

Saúde pública 158

Servicios 23, 78, 142, 143, 149, 152, 155, 182

Sistemas de informação 158

Situación laboral 103, 107

## T

Tutoria democrática 78, 79, 85, 86

## U

Universidad 46, 180, 181,

Universidad 8, 10, 11, 22, 23, 37, 39, 41, 42, 46, 88, 89, 90, 94, 95, 98, 102, 103, 122, 129, 131, 138, 139, 140, 141, 142, 180, 181, 182, 183, 185, 187, 188, 189, 190

## V

Vivencia 57, 59



EDITORA  
ARTEMIS  
2026