CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:

SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO

JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ
MARÍA DOLORES CARLOS SÁNCHEZ
(ORGANIZADORES)

VOL V

EDITORA ARTEMIS
2026

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:

SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO

JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ
MARÍA DOLORES CARLOS SÁNCHEZ
(ORGANIZADORES)

VOL V

EDITORA ARTEMIS
2026

2026 *by Editora Artemis*
Copyright © Editora Artemis
Copyright do Texto © 2026 Os autores
Copyright da Edição © 2026 Editora Artemis

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	Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M.ª Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M.ª Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadores	Prof. Dr. Jesús Rivas Gutiérrez Profª Drª María Dolores Carlos Sánchez
Imagem da Capa	gropgrop/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 Guanajuat*o, 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

EDITORA ARTEMIS 2026

Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

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*, 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 Politécnido 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 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



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

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 Lívia 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 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 MªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana*, Cuba
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del Pais Vasco, Espanha
Prof.ª Dr.ª Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sergio 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



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

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)

C569 Ciências socialmente aplicáveis e humanidades [livro eletrônico] : saberes, práticas e horizontes de investigação V / Organizadores Jesús Rivas Gutiérrez, María Dolores Carlos Sánchez. – 1. ed. – Curitiba, PR: Editora Artemis, 2026.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Edição bilíngue
Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-82858-06-2
DOI 10.37572/EdArt_290626062

1. Ciências sociais. 2. Humanidades. 3. Ciências humanas aplicadas. I. Rivas Gutiérrez, Jesús. II. Carlos Sánchez, María Dolores.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

EDITORA ARTEMIS
2026

Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

PRÓLOGO

Las ciencias socialmente aplicables y las humanidades ocupan un lugar central en la comprensión de los desafíos contemporáneos. En un escenario marcado por transformaciones jurídicas, tecnológicas, educativas, culturales, laborales, ambientales y subjetivas, pensar la vida social exige articular múltiples perspectivas de análisis, capaces de iluminar tanto las estructuras institucionales como las experiencias concretas de los sujetos y las comunidades.

El volumen ***Ciências Socialmente Aplicáveis e Humanidades: Saberes, Práticas e Horizontes de Investigação V*** reúne un conjunto plural de trabajos que expresan la amplitud de este campo de investigación. Las contribuciones aquí reunidas dialogan con problemas vinculados a la justicia, los derechos humanos, el constitucionalismo, la educación, la formación docente, la ética académica, la inteligencia artificial, el patrimonio, la cultura visual, el lenguaje, la migración, el liderazgo, el bienestar organizacional, el cuidado, la subjetividad, el ambiente , el deporte y el desempeño humano. Esta diversidad temática no constituye una dispersión, sino una muestra de la complejidad de los fenómenos sociales y humanos, que rara vez pueden ser comprendidos desde una única disciplina o perspectiva.

La organización de la obra fue pensada a partir de una lógica progresiva, estructurada en cinco ejes temáticos. El primer eje se orienta a los debates sobre justicia, derechos y constitucionalismo en sociedades plurales. En él se abordan cuestiones relacionadas con justicia distributiva, derechos fundamentales, inteligencia artificial aplicada al ámbito judicial y formas comunitarias de administración de justicia. Estos temas permiten reflexionar sobre las tensiones entre normatividad, equidad, acceso a derechos y reconocimiento de la diversidad jurídica y social.

El segundo eje se dedica a la educación, la ética académica y la innovación en la formación contemporánea. Los trabajos reunidos en esta sección evidencian que los procesos educativos no pueden desligarse de los debates éticos, tecnológicos, sociales e institucionales que atraviesan la formación de sujetos críticos. La educación aparece aquí como un espacio de transformación, pero también como un campo en constante renovación, donde convergen la inclusión, la enseñanza de las matemáticas, la formación y evaluación del profesorado, la integración de las tecnologías de la información y la inteligencia artificial en los procesos educativos, la escritura académica, las competencias socioemocionales, la innovación pedagógica, la corrupción en la educación superior y la responsabilidad institucional. En conjunto, estos estudios ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer una educación capaz de responder críticamente a los desafíos contemporáneos.

El tercer eje reúne estudios vinculados a cultura, lenguaje, patrimonio y simbolismos sociales. Esta sección permite observar cómo las sociedades producen, preservan y comunican significados a través de signos, lenguajes, imágenes, arquitecturas, objetos patrimoniales y dispositivos visuales. Los capítulos dedicados a la intervención y conservación del patrimonio arquitectónico dialogan con investigaciones

sobre comunicación simbólica, identidad visual e imaginarios nacionales, mostrando que el patrimonio cultural y los sistemas de representación constituyen dimensiones fundamentales para comprender la memoria colectiva, la construcción de identidades y la relación entre pasado y presente. Desde esta perspectiva, la cultura se presenta no solo como memoria o representación, sino también como una forma de organización simbólica de la experiencia social, política e histórica.

El cuarto eje aborda temas relacionados con desarrollo, trabajo, liderazgo y transformaciones organizacionales. En este bloque, las investigaciones permiten pensar las dinámicas económicas y laborales contemporáneas a partir de fenómenos como la migración internacional, la innovación, la felicidad laboral, el liderazgo consciente, la neurocomunicación y los entornos híbridos y remotos. Estos temas evidencian la necesidad de comprender las organizaciones no solo como estructuras productivas, sino también como espacios de subjetividad, bienestar, comunicación y construcción de vínculos.

Finalmente, el quinto eje se aproxima a las subjetividades, el cuidado, el ambiente, el deporte y el desempeño humano. Los trabajos aquí reunidos permiten reflexionar sobre la relación entre conducta, crisis ambiental, maternidad, neurodivergencia, bioética, feminismo, cuerpo, entrenamiento, rendimiento y prácticas deportivas. El eje incorpora, además, una reflexión sobre el fútbol como espacio de expresión de valores, derechos, comportamientos e intereses sociales, a partir de una experiencia académica centrada en el Fair Play, los Derechos Humanos y la formación crítica de estudiantes de Comunicación Social. Este cierre pone de relieve la dimensión humana de los procesos sociales, recordando que toda investigación aplicada a la sociedad debe considerar las formas concretas en que las personas viven, cuidan, sienten, se relacionan, practican deportes, habitan el mundo y construyen sentido.

En conjunto, este volumen evidencia que las ciencias socialmente aplicables y las humanidades son fundamentales para interpretar las transformaciones de nuestro tiempo. Sus aportes permiten problematizar desigualdades, comprender instituciones, revisar prácticas, analizar discursos, acompañar procesos formativos, preservar el patrimonio cultural, repensar el trabajo, cuestionar modelos de desarrollo y ampliar las posibilidades de vida colectiva.

Esperamos que ***Ciências Socialmente Aplicáveis e Humanidades: Saberes, Práticas e Horizontes de Investigação V*** contribuya al diálogo académico entre investigadores, docentes, profesionales y estudiantes interesados en comprender las múltiples dimensiones de la vida social. Que los trabajos aquí reunidos sirvan como punto de partida para nuevas preguntas, nuevas prácticas y nuevos horizontes de investigación comprometidos con la justicia, la educación, la cultura, el cuidado, la reflexión crítica y la transformación social.

Jesús Rivas Gutiérrez
María Dolores Carlos Sánchez

SUMÁRIO

JUSTICIA, DERECHOS Y CONSTITUCIONALISMO EN SOCIEDADES PLURALES

CAPÍTULO 1.....1

EL MÍNIMO VITAL COMO CRITERIO ORIENTATIVO DE LA JUSTICIA DISTRIBUTIVA EN EL CONTEXTO DE LAS TEORÍAS DE DERECHOS HUMANOS Y LAS TEORÍAS DE LA JUSTICIA DE RAWLS Y SEN

Basilio A. Martínez-Villa

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260621

CAPÍTULO 2..... 35

JUSTICIA CONSTITUCIONAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: RETOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DESDE LA PERSPECTIVA ECUATORIANA

Dalton Fabrisio Yagual Borbor

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260622

CAPÍTULO 3..... 46

LA JUSTICIA ARMONIZADORA EN LA NACIÓN QUECHUA EN EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sabino Ruiz Flores

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260623

EDUCACIÓN, ÉTICA ACADÉMICA E INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTEMPORÁNEA

CAPÍTULO 4.....73

ATITUDES DAS RECLUSAS CIGANAS E NÃO CIGANAS FACE AO ENSINO RECORRENTE NA PRISÃO

Cristina Fonseca

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260624

CAPÍTULO 5 83

RECORRIDO HISTÓRICO-ESPISTEMOLÓGICO DEL CONCEPTO DE PROBABILIDAD ESCOLAR

Gustavo Torres Hernández
Erich Leighton Vallejos
Carmen Cecilia Espinoza Melo

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260625

CAPÍTULO 6 90

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DOCENTES EN EL USO DE LAS TIC Y LA IA EN EL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM)

María Alejandra Gasca Fernández
Thalía Michelle Domínguez Granillo
Russell Gustavo Cabrera González

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260626

CAPÍTULO 7 104

EL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN E INICIACIÓN A LA DOCENCIA DE LA ESCUELA NACIONAL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA UNAM. DIAGNÓSTICO DE RESULTADOS

María Alejandra Gasca Fernández
Thalía Michelle Domínguez Granillo
Russell Gustavo Cabrera González

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260627

CAPÍTULO 8 123

¿ES ÉTICO USAR LA IA PARA REDACTAR TRABAJOS ACADÉMICOS? UN ENSAYO ACADÉMICO REDACTADO “COMPLETAMENTE CON IA”

Humberto Berrios Garces
Jaime Aroldo Constenla-Núñez
María Graciela Badilla-Quintana
Pilar Jara-Coatt

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260628

CAPÍTULO 9 ..... **137**

INNOVACIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES: UNA DEUDA PENDIENTE EN LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

Paula Correa-Gutiérrez
Jaime Aroldo Constenla Núñez
Fabiola Sáez-Delgado
Pilar Jara Coatt

https://doi.org/10.37572/EdArt_2906260629

CAPÍTULO 10 ..... **150**

CORRUPCIÓN E INNOVACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: EVIDENCIA EMPÍRICA EN ESTUDIANTES DE CIENCIAS EMPRESARIALES PERUANOS, 2025

Ronald César Cárdenas-Arango
Edith Enciso-Huamaní
José Luis de la Cruz-Ccora
Rubén Yacu Cárdenas-de la Cruz
Ricardo Alexander Sedano-Taipe

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606210

CULTURA, LENGUAJE, PATRIMONIO Y SIMBOLISMOS SOCIALES

CAPÍTULO 11 ..... **167**

A HISTORICAL VIEW OF SIGNS AND SIGN LANGUAGES AS A POTENTIAL FOR SECRET COMMUNICATION IN TWO WORLDS: IN OTTOMAN COURTS AND CATHOLIC RELIGIOUS ORDERS

Gerhard Friedrich Strasser

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606211

CAPÍTULO 12 ..... **196**

INTERVENCIÓN DE HACIENDAS CON VALOR PATRIMONIAL EN CHIAPAS, MÉXICO

Arturo López González
Daniela Gómez Portillo
Arturo López Feria
Xóchitl Citalli Ordóñez Alegría
Andrés López Feria

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606212

CAPÍTULO 13 212

O PROJETO PATRIMONIAL COMO FERRAMENTA DE REGENERAÇÃO URBANA. O CASO DO COLÉGIO DA TRINDADE EM COIMBRA

Domingo Galán-Caro
Mar Loren-Méndez
Marta García-Casasola

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606213

CAPÍTULO 14 222

DESIGNING NATIONAL IDEOLOGY: A DIACHRONIC STUDY OF VISUAL SYMBOLISM AND TYPOGRAPHY IN NORTH KOREAN POSTAGE STAMPS

Hyunguk Ryu

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606214

DESARROLLO, TRABAJO, LIDERAZGO Y TRANSFORMACIONES ORGANIZACIONALES

CAPÍTULO 15 248

EMIGRACIÓN INTERNACIONAL Y DESARROLLO ECONÓMICO: UNA APLICACIÓN DEL MODELO DE EFECTOS OLVIDADOS EN COLOMBIA

Marlene Rocío Moscoso Quiceno
Agustín Torres Martínez
Jorge Ariel Loaiza
Sonia Elena Godoy Hortúa

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606215

CAPÍTULO 16 269

NEUROCOMUNICACIÓN Y LIDERAZGO CONSCIENTE COMO EJES DE LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA NEUROCIENCIA ORGANIZACIONAL

Patricia Camacho Fernández

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606216

CAPÍTULO 17 289

LA FELICIDAD LABORAL EN ENTORNOS HÍBRIDOS Y REMOTOS

Tania Guillermo

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606217

SUBJETIVIDADES, CUIDADO, AMBIENTE, DEPORTE Y DESEMPEÑO HUMANO

CAPÍTULO 18 298

REFLEXIONES DESDE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL SOBRE LAS CONDUCTAS ANTE LA CRISIS AMBIENTAL

Jesús Rivas-Gutiérrez
María Alejandra Moreno-García
José Jesús Muñoz Escobedo
Georgina del Pilar Delijorge-González
Martín Jorge Montes-Nava
Martha Patricia Delijorge-González

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606218

CAPÍTULO 19 309

LA CULPA MATERNA EN TIEMPOS DE NEURODIVERGENCIA: UNA LECTURA BIOÉTICA Y FEMINISTA

Rocío Fuentes Valdivieso
María Guadalupe Rodríguez Labrada

https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606219

CAPÍTULO 20 319

ATLETAS DE ALTO RENDIMIENTO: PERIODIZACIÓN DEL ENTRENAMIENTO EN ALTURA E IMPACTO EN LOS RESULTADOS COMPETITIVOS

Martha Judith Pereira-Valdez
Diana Estefanía Espinoza-Aldaz
Segundo Víctor Medina-Paredes
Vicky Soledad Guanín-Castillo
Marco David Freire-Nieto
Jean Carlos Indacochea-Mendoza
Bryan Alexis Medina-Paredes
Ángel Gaspar Cruz-Benítez

Oswaldo Enrique Garcés-Pico
Mercy Victoria Medina-Arroba
Jenny Elizabeth Coronado-Salinas
Leonardo Eliecer Tarqui-Silva
https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606220

CAPÍTULO 21 332

OBSERVATORIO DE FAIR PLAY: EL FÚTBOL COMO REPOSITORIO DE DERECHOS Y VALORES. EL CASO DE LA COPA AMÉRICA USA 2024

Orlando Verna
Mauro Colombo
Olivia Hulten
Santiago Lunghi
Joaquín Torrado
Mateo Troielli
https://doi.org/10.37572/EdArt_29062606221

SOBRE OS ORGANIZADORES 349

ÍNDICE REMISSIVO 351

CAPÍTULO 17

LA FELICIDAD LABORAL EN ENTORNOS HÍBRIDOS Y REMOTOS

Data de submissão: 05/05/2026
Data de aceite: 20/05/2026

Tania Guillermo[1]
Docente de grado y posgrado en la Universidad APEC (UNAPEC)
Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC)
Universidad Iberoamericana (UNIBE) y
Universidad Católica Santo Domingo
República Dominicana
https://orcid.org/0000-0002-6487-0019

RESUMEN: Introducción. Los seres humanos siempre han buscado la felicidad y a nivel organizacional, se entiende que la felicidad permite disfrutar de beneficios económicos y sociales (Galván-Vela et al, 2024). En ese sentido, el objetivo del presente trabajo es caracterizar la felicidad laboral en los entornos híbridos y remotos, como nuevas modalidades de trabajo para hacer frente a los desafíos de las organizaciones en la actualidad. **Metodología.** Se realizó una revisión documental en las bases de datos Google Académico, Dianet, SciELO y Redalyc de artículos ciéntificos y académicos relacionados a felicidad laboral, bienestar organizacional, teletrabajo y trabajo híbrido. Asimismo, se hizo un levantamiento de información de la experiencia de la República Dominicana con estas modalidades de trabajo. **Resultados.** Nagori y Lawton (2024) identificaron cinco dimensiones del la felicidad y bienestar laboral: afectiva, cognitiva, psicosomática, profesional y social. La felicidad y el bienestar en el teletrabajo y los entornos híbridos, están enfocados en preservar la salud física y emocional de los colaboradores, como medidas para adecuar la empresa a estas nuevas modalidades y exigencias del mundo moderno, así como garantizar la productividad y rentabilidad de la organización y la satisfacción de los talentos, lo cual se pudo corroborar en la experiencia de la República Dominicana. **Discusión.** Se ha podido confirmar las ventajas que ofrece el teletrabajo y el trabajo en entornos híbridos a los colaboradores y a las organizaciones: reducción de costos, disminución de la rotación y absentismo, ahorro en tiempo de desplazamiento, flexibilidad de horario, entre otros. Dentro de los desafíos de estos esquemas se presentan la necesidad de

[1] Egresada de la carrera de Psicología Laboral, Magna Cum Laude, de la Universidad Católica Santo Domingo. Maestría en Gerencia y Productividad, con especialidad en Alta Gestión Empresarial, de la Universidad APEC (UNAPEC). Programa de Desarrollo Ejecutivo de Barna Management School. Especialización en Felicidad Laboral y Bienestar Organizacional por Universitas Business School y la Universidad de Nebrija (España). Doctoranda en Ciencias de la Salud y del Comportamiento por la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Profesional del área de Gestión Humana, con más de 24 años de experiencia en compensación y beneficios, relaciones laborales, reclutamiento y selección, y evaluación del desempeño en empresas de diversos sectores en la República Dominicana.

nuevas formas de supervisión y liderazgo, mantener la innovación y motivación en los equipos, manejo de herramientas tecnológicas y comunicación eficaz. Se hace necesario considerar para futuros estudios el impacto de la transformación digital y el uso de la inteligencia artificial en la felicidad laboral y el bienestar de los trabajadores que participan de esquemas de trabajo híbridos y remotos. **Limitaciones.** Se requiere de evidencia empírica para confirmar los argumentos propuestos.
PALABRAS CLAVE: felicidad laboral; teletrabajo; jornada híbrida; bienestar; empleo.

WORKPLACE HAPPINESS IN HYBRID AND REMOTE ENVIRONMENTS

ABSTRACT: Introduction. Humans have always sought happiness, and at the organizational level, it is understood that happiness allows for economic and social benefits (Galván-Vela et al., 2024). To that effect, the objective of this work is to characterize workplace happiness in hybrid and remote environments, as new work modalities to address the challenges facing organizations today. **Methodology.** A document review was conducted in the Google Scholar, Dianet, SciELO, and Redalyc databases for scientific and academic articles related to workplace happiness, organizational well-being, teleworking, and hybrid work. Information was also collected on the Dominican Republic's experience with these work arrangements. **Results.** Nagori and Lawton (2024) identified five dimensions of happiness and well-being at work: affective, cognitive, psychosomatic, professional, and social. Happiness and well-being in teleworking and hybrid environments are focused on preserving the physical and emotional health of employees as measures to adapt the company to these new modalities and demands of the modern world, as well as guaranteeing the productivity and profitability of the organization and the satisfaction of talents, which could be corroborated in the experience of the Dominican Republic. **Discussion.** The advantages that remote work and hybrid work offer to employees and organizations have been confirmed: cost reduction, decreased turnover and absenteeism, savings in commuting time, flexible scheduling, among others. Among the challenges of these arrangements are the need for new forms of supervision and leadership, maintaining innovation and motivation in teams, management of technological tools, and effective communication. Future studies should consider the impact of digital transformation and the use of artificial intelligence on the job happiness and well-being of workers participating in hybrid and remote work arrangements. **Limitations.** Empirical evidence is required to confirm the proposed arguments.
KEYWORDS: job happiness; teleworking; hybrid workday; well-being; job.

1. INTRODUCCIÓN

La felicidad es un concepto subjetivo y relativo. Los seres humanos siempre han buscado la felicidad y a nivel organizacional, se entiende que la felicidad permite disfrutar de beneficios económicos y sociales (Galván-Vela et al, 2024). Según Deloitte (2022), el 55.1% de la fuerza laboral de Latinoamérica está conformada por millenials y centennials, quienes otorgan mucha importancia a aspectos como el equilibrio vida-trabajo, flexibilidad laboral y desarrollo profesional. En ese sentido, las organizaciones se han visto precisadas

a realizar adaptaciones acorde a los requerimientos de sus colaboradores y las demandas del mundo moderno, como es el caso del trabajo remoto-teletrabajo y jornadas híbridas, los cuales ofrecen múltiples ventajas para las instituciones y los equipos de trabajo, tales como mayor productividad, rentabilidad y entornos laborales más satisfactorios.

En ese sentido, el objetivo del presente trabajo es caracterizar la felicidad laboral y el bienestar en los entornos híbridos y remotos, como nuevas modalidades de trabajo para hacer frente a los desafíos de las organizaciones en la actualidad.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. FELICIDAD LABORAL

La felicidad también llamada bienestar subjetivo, tiene que ver con la percepción de la persona y su nivel de satisfacción con la vida (Fondón Ludeña et al, 2019). Otros autores la definen como un estado emocional como resultado de la vinculación con distintas condiciones que intervienen en la persona y generan impacto positivo en diferentes ámbitos de su vida (Malluk Marenco, 2018; Caycho, 2010; Carballeira et al, 2015). Ramírez-Gañán et al (2020) plantean que la felicidad puede asociarse a la eudaimonía, desarrollo del potencial humano y al hedonismo, relacionada con el placer. En cuanto a la felicidad laboral, tiene como base la Psicología Positiva, ya que esta nueva área de la Psicología está orientada al funcionamiento óptimo de las personas, el bienestar y la calidad de vida (Lupano y Castro, 2010). Asimismo, Palací Descals (2005) entiende que la felicidad laboral propicia entornos más productivos, colaboradores más motivados y psicológicamente sanos. Sin embargo, Gabini (2018) plantea que no se ha podido esclarecer totalmente las dimensiones de la felicidad en el trabajo, así como tampoco se han identificado las fuentes de la felicidad y la infelicidad laboral.

2.2. TELETRABAJO

La pandemia producida por el virus SARS-COV2 (Covid 19) impulsó a las empresas a modificar muchas de sus actividades para continuar operando. Asimismo, se vieron precisadas a trabajar de manera remota por medio del teletrabajo (Santana López et al, 2021; Iturralde y Duque, 2021). El teletrabajo se puede definir como la labor realizada fuera de la empresa a través de los medios de telecomunicación para cumplir con las asignaciones laborales (Ramírez-Mourey et al, 2024). Cifuentes Leiton y Londoño Cardozo (2020) plantean que el teletrabajo es tendencia en todo el mundo y en algunos países como Colombia, no se popularizó hasta la pandemia (Santana López et al, 2021).

Esta modalidad laboral resulta atractiva para los colaboradores por la flexibilidad del horario, disminución de gastos de transporte y ahorro de tiempo para compartir con la familia. De igual forma, este modo de trabajo destaca por generar eficiencia y mayor productividad en las empresas, no obstante, estudios recientes proponen que si la jornada laboral se extiende, se produce un efecto contrario (Forero Velasco et al, 2021). Gao et al, 2024 reflexionan que el teletrabajo permite a las organizaciones la posibilidad de atraer a más talentos debido a la flexibilidad que aporta. No obstante, también implica desventajas para los colaboradores como estrés y aislamiento (Khorakian, 2023). Otra desventaja citada por Żołnierczyk-Zreda et al (2025) disminución o ausencia de intercambio de conocimientos y experiencia con otros, menos seguridad laboral y necesidad de aprender a utilizar programas informáticos para realizar el trabajo. Mujtaba & Lawrence (2024) entienden que los trabajadores remotos enfrentan el desafío de recibir escasa o ninguna ayuda por parte de sus supervisores para encontrar oportunidades de crecimiento en la organización. Dichos autores también mencionan como desventaja del trabajo a distancia, la sobrecarga laboral y una remuneración poco equitativa. Por otra parte, Dalai (2025) reflexiona sobre la necesidad de atender el impacto del teletrabajo en la productividad de los colaboradores y destaca la Teoría del Intercambio Social, Teoría de la Autodeterminación y Teoría de las Características del Trabajo como referentes de interés para abordar el efecto de los requerimientos psicológicos, la confianza y la autonomía en el desempeño.

2.3. TRABAJO HÍBRIDO

El trabajo híbrido consiste en un esquema combinado de trabajo presencial en la oficina y trabajo desde otros ambientes como la casa u otros espacios. Presenta la ventaja de la flexibilidad lo que permite al colaborador mantener el equilibrio vida trabajo. Este formato de jornada se hizo muy popular durante la pandemia del Covid 19 (Plester & Rhiannon, 2023). Koglin et al (2025) indican que aproximadamente entre 20-25% de los países avanzados tienen personal laborando en jornada híbrida sin que disminuya su productividad. Dentro de las desventajas de este modelo de trabajo se encuentran mantener el compromiso de los colaboradores y propiciar la innovación en los equipos (Nasution & Sibuea, 2025). Por su parte, Khan (2025) plantea como desventaja para los líderes de equipos con jornada híbrida, garantizar la productividad tanto del personal presencial y del remoto, así como la inclusión, lo cual demanda un liderazgo más flexible y adaptable. Otro desafío importante es mantener la autonomía de los colaboradores y la supervisión de las asignaciones (Koglin et al, 2025). Asimismo, estos autores plantean que

es requerido por parte de los líderes la adopción de inteligencia emocional, comunicación eficaz y mayor flexibilidad en su gestión.

3. METODOLOGÍA

Se realizó una revisión documental en las bases de datos Google Académico, Dianet, SciELO y Redalyc durante el período 2018-2025, de artículos ciéntificos y académicos relacionados a felicidad laboral, bienestar organizacional, teletrabajo y trabajo híbrido; con la finalidad de elaborar un marco contextual y conceptual actualizado sobre el tema en cuestión. Asimismo, se analizaron documentos de instituciones de la República Dominicana, que tienen experiencia en felicidad laboral y bienestar organizacional vinculadas al teletrabajo y trabajo híbrido.

4. RESULTADOS

4.1. COMPONENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA FELICIDAD LABORAL EN ENTORNOS HÍBRIDOS Y TELETRABAJO

Algunos autores plantean que los elementos de la felicidad laboral son: bienestar subjetivo, compromiso organizacional, satisfacción laboral, compromiso individual, prosperidad, implicación laboral y afecto al trabajo (Santana López et al, 2021). Por otra parte, Dudezert et al (2023) entienden que la gestión de la felicidad está relacionada al proceso de cambio y reconocen dos aspectos para su administración: individual y organizacional. Dichos autores señalan que ambos casos en la institución se debe promover la creatividad, flexibilidad y adaptabilidad y; en la gestión individual sugieren dirigir esfuerzos personalizados para crear experiencias positivas. Salazar-Altamirano et al (2025) señalan que normalmente la felicidad es medida a través de las siguientes dimensiones: satisfacción, bienestar emocional y compromiso; sin embargo, entienden que es oportuno tomar en consideración las expectativas de los colaboradores, como son la seguridad psicológica y la necesidad de un trabajo con propósito. Asimismo, estos autores identificaron como oportunidad para futuros estudios explorar el impacto de las nuevas modalidades de trabajo y de gestión, como es el caso de la IA, en la felicidad laboral. Nagori y Lawton (2024) también identificaron 5 dimensiones del bienestar laboral, las cuales son: afectiva, cognitiva, psicosomática, profesional y social. Asimismo, dichas autoras plantean que el bienestar a largo plazo de los colaboradores se ve influenciado por las mismas. Tal como se ha podido observar, la felicidad y el bienestar en el teletrabajo y los entornos híbridos, están enfocados en preservar la salud física y emocional de los colaboradores, como medidas para adecuar la empresa a estas nuevas modalidades y

exigencias del mundo moderno, así como garantizar la productividad y rentabilidad de la organización y la satisfacción de los talentos.

4.2. LA EXPERIENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA CON ENTORNOS HÍBRIDOS Y TELETRABAJO

En la República Dominicana hasta antes del año 2020 por efectos de la pandemia, se tenían escasas experiencias con el teletrabajo y la jornada híbrida (INTRAS-Mind The Gap, 2020). El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana publicó en el 2021 la Guía para la implementación del Teletrabajo en las empresas, ya que era necesario regular esta nueva modalidad de trabajo y ofrecer orientaciones sobre las condiciones laborales y obligaciones tanto a los empleadores, como a colaboradores, teniendo en cuenta que este concepto no está incluido en el Código Laboral vigente (MT, 2021). Dicha guía también reflejaba el apoyo a la evolución en el mercado laboral que se estaba gestando en el país, la cual demandaba mantener la salud y seguridad organizacional, así como la creación de nuevos empleos en un entorno incierto. Por su parte, la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC), elabora la Guía para el Teletrabajo de los organismos del Estado Dominicano, dando respuesta a la emergencia por la pandemia y a la vez, mostrando de forma detallada el abordaje de cada proceso de la gestión de talento bajo la modalidad remota, tales como capacitación, evaluación de desempeño, compensación, clima laboral, relaciones laborales, jornadas laborales, servicios de apoyo, así como el monitoreo y supervisión del personal, uso de la tecnología y la gestión de firmas electrónicas. Asimismo, se tomó en consideración el apoyo a través de la tecnología a las nuevas opciones de trabajo que contribuyen a la competitividad y productividad y a mejorar la calidad de vida (OPTIC, 2020). Posteriormente, el Ministerio de Administración Pública presenta en el año 2024 una Guía de Teletrabajo, dirigida a las empresas estatales de cara al proceso de transformación institucional y fortalecimiento de la gestión del Estado, así como la implementación de modelos de trabajo que garanticen la calidad de vida de los servidores públicos, promover el uso de la tecnología e Inteligencia Artificial y lograr los resultados de las organizaciones de manera más eficiente (MAP, 2024). Como se ha podido observar, estas guías no sólo ofrecen las orientaciones para el teletrabajo, sino que incluyen consideraciones que favorecen el bienestar y cuidado de los colaboradores que se dedican al trabajo remoto.

De igual forma, en el año 2024 tuvo lugar el Programa Piloto Voluntario de Semana Laboral Reducida, una iniciativa público-privada que contó con la participación de 6 instituciones de diferentes rubros económicos y fue liderada por el Ministerio de Trabajo.

Si bien estuvo el plan estuvo fundamentado en la reducción y flexibilización de la jornada, uno de sus pilares primordiales fue el uso de la tecnología en el trabajo a distancia. Dicho proyecto fue valorado muy positivamente por las organizaciones objeto de estudio y arrojó los siguientes resultados: cumplimiento de metas y POA, desempeño eficiente de los colaboradores, disminución del absentismo, proactividad e innovación, mayor calidad de vida y bienestar organizacional, disminución del estrés y mayor compromiso laboral. Asimismo, dentro de las recomendaciones de esta experiencia, los colaboradores propusieron la implementación de jornadas de trabajo híbridas que combinen trabajo presencial y remoto (MT, 2024).

5. DISCUSIÓN

Como se ha podido observar, tanto el teletrabajo como el trabajo en entornos híbridos son modalidades de trabajo que cada vez tienen mayor aceptación, a pesar de ser tendencias que emergieron a partir de la pandemia. Asimismo, se ha podido confirmar las ventajas que ofrece a los colaboradores y a las organizaciones, como son: reducción de costos, disminución de la rotación y absentismo, ahorro en tiempo de desplazamiento, flexibilidad de horario, entre otros. De igual forma, se comprueba la existencia de desventajas como el distanciamiento social, dificultad para separar el tiempo personal del trabajo, aumento estrés. En la experiencia de la República Dominicana, se pudo constatar no sólo la aceptación de estas modalidades de empleo, sino la importancia de cuidar la salud física y emocional, calidad de vida y clima organizacional. Por otra parte, a nivel general, se identificaron los siguientes desafíos para estos esquemas laborales: La necesidad de nuevas formas de supervisión y liderazgo, mantener la innovación y motivación en los equipos, necesidad de manejar herramientas tecnológicas, inteligencia emocional, desarrollo del personal y comunicación eficaz. De igual forma, este nuevo escenario laboral demanda adaptaciones de espacio físico, lo cual ha conllevado a reducciones y configuraciones distintas para facilitar el trabajo de los colaboradores en formato híbrido (Koglin et al, 2025). Se hace necesario considerar para futuros estudios el impacto de la transformación digital y el uso de la inteligencia artificial en la felicidad laboral y el bienestar de los trabajadores que participan de esquemas de trabajo híbridos y remotos.

6. LIMITACIONES

Debido a que este trabajo es teórico sus conclusiones no pueden generalizarse, ya que solo toma en cuenta el punto de vista de la autora. Asimismo, se requiere de evidencia empírica para confirmar los argumentos propuestos.

REFERENCIAS

Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, *8*(1), 12-20.

Dalai, Y. (2025). The Influence of Remote Work on Employee Performance: A Human Resource Management Perspective. *International Scientific Journal of Engineering & Management*, *4*(6), 1–11. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.55041/ISJEM04338

Deloitte (2022). *'Millennials' y 'centennials' ¿Qué pueden hacer las empresas para atraerlos y retenerlos?* https://www2.deloitte.com/do/es/pages/careers/articles/atraer-retener-millennials-centennials.html

Dudezert, A., Laval, F., Shirish, A., & Mitev, N. (2023). When companies make your day: happiness management and digital workplace transformation. *Journal of Global Information Management (JGIM), 31*(5), 1-35.

Fondón Ludeña, A., Tobar Pesántez, L. Ahumada Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la Sociología. *Revista Espacios.40,* No. 37, p. 20. ISSN 0798 1015.

Forero Velasco, L. S., Rodríguez Revilla, P. E., Ruiz Rodríguez, L. V., Saavedra-Robinson, L. A., & Palencia-Sánchez, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura (Teleworking and Working at Home in Times of Pandemic and Its Implications for Health and Productivity: A Narrative Review of the Literature). *Available at SSRN 3831621*.

Gabini, S. M. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*. *Vol. 14*, Nº 27, pp. 69-75.

Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., Salazar-Altamirano, M. A. y Sorzano-Rodríguez, D. M. (2024). El trinomio compromiso, satisfacción y justicia organizacional en el binomio felicidad e intención de rotar. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 14(28), 187-202. https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01

Gao, P., Turebekova, B., & Kłoczko-Gajewska, A. (2024). Research trends in employee motivation in remote work condition: a bibliometric analysis. Journal of Economic Research & Business Administration, 150(4), 30-46.

INTRAS- Mind The Gap (2020). Teletrabajo en República Dominicana. Informe de teletrabajo Ver. 29092020

Khan, M. A. (2025). Examining the Influence of Organizational Structure and Leadership on Innovation in Hybrid Work Settings: The Mediating Role of Organizational Culture in Enhancing Team Collaboration and Innovation Outcomes. *Journal of Intercultural Management*, *17*(1), 31–70. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.2478/joim-2025-0002

Koglin, G., dos Santos Pinheiro, O. D., Paula Rodrigues, A., dos Santos Alves, J., Bianchi Ferratoni, C. E., & Penna Carvalho, D. F. (2025). The New Era of Work: Management of Hybrid Teams and Their Challenges. *Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental*, *19*(7), 1–17. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.24857/rgsa.v19n7-025

Khorakian, A. J. (2023). Remote working and work performance during the COVID-19 pandemic: the role of remote work satisfaction, digital literacy, and cyberslacking. Behaviour & Information Technology, 43(10), 1938–1956. https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2235026.

Lupano, M. L. y Castro, A. Prensa Médica Latinoamericana (2010). *Psicología Positiva: análisis desde su surgimiento*, citando a Sheldon & Kasser (2001, p. 216).

Ministerio de Administración Pública-MAP (2024). Guía de Teletrabajo. UEP Guía de Teletrabajo - Programa de Fortalecimiento - Versión para publicar » Portal de Transparencia del Ministerio de Administración Pública

Ministerio de Trabajo-MT (2021). Guía para la implementación del Teletrabajo en las empresas. guia-de-teletrabajo-MT-FINAL.pdf

Ministerio de Trabajo.MT (2024). Programa Piloto Voluntario de Semana Laboral Reducida. INFORME-FINAL-16-de-julio-de-2024.pdf

Malluk Marenco, Ana Lorena. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-*, *17*(33), 215-250. https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10

Mujtaba, B. G., & Lawrence, E. T. (2024). Workplaces of Today and Tomorrow to Attract and Retain Top Talent: Challenges and Opportunities with Remote / Hybrid Practices. *SocioEconomic Challenges (SEC)*, *8*(2), 12–30. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.61093/sec.8(2).12-30.2024

Nagori, R., & Lawton, N. R. (2024). The design of hybrid work for improved employee engagement and well-being: perspectives for HRD practice. *International Journal of Human Resource Development: Practice, Policy & Research*, *8*(2), 83–99. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.2478/ijhrd-2024-0010

Nasution, S. U. A., & Sibuea, N. (2025). The Role of Transformational Leadership Style on Employee Engagement and Organizational Innovation in the Hybrid Work Era. *International Journal of Economics (IJEC)*, *4*(1), 707–716. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.55299/ijec.v4i1.1446

Ocaña, M. P. C., López, A. G. S., & Fonseca, L. G. C. (2023). Abordando la felicidad a través de las neurociencias: visiones contemporáneas y utilidades prácticas. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación-OPTIC (2020). Guía para el Teletrabajo de los organismos del Estado Dominicano. Guia-de-Teletrabajo-OPTIC-1.pdf

Palací Descals, F. J. (2006) Psicología Organizacional, Prentice Hall, citando a Salanova M., Martínez, I. M, Llorens S. Psicología Organizacional Positiva.

Plester, B. A. & Rhiannon L. (2023). Happiness Is 'Being Yourself': Psychological Safety and Fun in Hybrid Work. Administrative Sciences 13: 218. https://doi.org/10.3390/admsci13100218

Ramírez-Gañán, A. E.; Orozco-Quintero, D., Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial, 18*(2). DOI: 10.15665/dem.v18i2.2057

Ramírez-Mourey, M., Varela-Castro, W. H., & de los Ángeles Briceño-Santacruz, M. (2024). ¿Cómo percibe la mujer la modalidad del trabajo presencial y el teletrabajo? *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, *18*.

Salazar-Altamirano, M. A., Martínez-Arvizu, O. J., Galván-Vela, E., & Ravina-Ripoll, R. (2025). Determinants of Talent Retention in Mexico: Leadership, Climate and Happiness Management. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, *28*, 115–145. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.12795/anduli.2025.i28.05

Santana López, M., Cueva Estrada, J. M., Sumba Nacipuchea, N. A. & Delgado Figueroa, S. P. (2021). El Teletrabajo y su incidencia en la percepción de la Felicidad Laboral. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, *8*(3), 274-286.

Żołnierczyk-Zreda, D., Kapica, Ł., Najmiec, A., Kamińska, J., Mazur-Różycka, J., & Bugajska, J. (2025). Psychosocial Working Conditions and Mental Well-Being of Remote and Stationary Employees: A Longitudinal Study. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, *38*(2), 136–150. https://ezproxy.unibe.edu.do:2074/10.13075/ijomeh.1896.02526

SOBRE OS ORGANIZADORES

Jesús Rivas Gutiérrez- Pregrado: Licenciatura en Odontología, egresado de la Universidad Nacional Autónoma de Mexico (UNAM). Diplomado en Investigación Educativa por 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 Juarez 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, evaluación y reestructuración 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, evaluación 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

Dra. María Dolores Carlos Sánchez- Pregrado: Licenciatura en Odontología, egresada de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Diplomado en Ortodoncia y Ortopedia Maxilar en ECOOM Diplomado de Actualización en Odontopediatría en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Especialidad: Odontopediatría por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Posgrado: Maestría en Metodología de la Enseñanza en Instituto Mexicano de Estudios Pedagógicos, A.C. (IMEP). Posgrado: Doctor en Gestión Educativa por el Centro de Investigación para la Administración Educativa (CINADE). Docente Investigador de base de tiempo completo por más de 33 años

en la Universidad Autónoma de Zacatecas en la Unidad Académica de Odontología. Ponente en eventos académicos locales, regionales, nacionales e internacionales con temáticas sobre odontología, educación y enseñanza-aprendizaje. Autor de diversos capítulos de libro y artículos en revistas nacionales e internacionales sobre odontología, educación, enseñanza-aprendizaje, práctica docente, medio ambiente, sustentabilidad, representaciones sociales, entre otros temas. Profesor de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, desde 1992 a la fecha. Profesor de la Especialidad en Odontopediatría de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) de 2000-2002. Profesor del programa Clínica de Jardines de Niños de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) de 2002 a la fecha.

https://orcid.org/0000-0001-8012-270X

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aires Mateus 212, 213, 218, 219, 220, 221
Alto rendimiento 283, 319, 320, 322, 323, 324, 325, 327, 328, 329, 330, 331
Aprendizaje autónomo 93, 124
Atitudes 73, 75, 76, 77, 79, 80, 81

B

Bienestar 1, 6, 10, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 30, 32, 137, 142, 144, 147, 148, 149, 163, 251, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 283, 285, 286, 287, 289, 290, 291, 293, 294, 295, 297, 301, 303, 304, 305, 306, 310, 314, 316, 328
Bienestar laboral 270, 289, 293
Bioética 309, 311, 313, 314, 315, 317, 318

C

Calidad de vida 1, 3, 4, 6, 7, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 31, 249, 291, 294, 295, 298, 300, 301, 302, 308
Calidad institucional 150, 151, 163, 164, 252
Causas emigración internacional 248
Ciganas 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80
Colegio de Ciencias y Humanidades 90, 102, 103, 104, 105, 108, 111, 113
Competencias socioemocionales 137, 139, 140, 142, 144, 146, 148, 149
Competición 320, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 336
Comunicación social 35, 332, 333, 334, 338
Conductas 128, 284, 298, 299, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 311, 312, 315, 316, 332, 333, 334, 335, 339, 340, 346, 347
Corrupción 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 251, 303, 337, 344
Culpa materna 309, 311, 313, 315, 316, 317
Cultura 14, 30, 52, 62, 71, 80, 81, 120, 136, 145, 150, 153, 155, 156, 157, 160, 162, 163, 164, 196, 197, 198, 279, 299, 307, 330, 331, 338, 339, 347, 348

D

Derecho digital 35
Derechos humanos 1, 3, 4, 5, 7, 12, 14, 15, 16, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 37, 38,

39, 40, 44, 45, 64, 65, 313, 314, 318, 332, 333, 334, 335, 339, 346, 347
Desarrollo económico 64, 151, 152, 153, 156, 159, 161, 162, 164, 248, 249, 253, 257, 258, 260, 261, 264, 301
Deslinde a inter legalidad 46

E

Ecuador 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 65, 66, 68, 211, 319, 331, 344
Educación estadística 83
Educación Media Superior 104
Educación superior 128, 133, 135, 136, 138, 140, 142, 147, 150, 152, 158, 162, 163, 165, 266
Educación y ciudadanía 333
Efectos emigración internacional 248
Efectos olvidados 248, 249, 250, 252, 253, 256, 257, 261, 262, 264, 265, 266, 267
Emigración internacional 248, 249, 253, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265
Empleo 17, 25, 26, 127, 251, 252, 263, 265, 266, 290, 295, 303, 304, 316, 317
Emprendimiento 150, 151, 153, 154, 160, 163, 164, 165
Ensino recorrente 73, 74, 75, 76, 77, 79, 81
Entrenamiento en altura 319, 320, 324, 325, 326, 327, 329, 331
Escritura académica 123, 124, 125, 127, 128, 131, 132, 135
Estudiantes universitarios 150, 152, 153
Ética académica 124
Ética del cuidado 309, 310, 311, 313, 314
Ética deportiva 333, 348
Etnia 73

F

Fair play 332, 333, 334, 336, 337, 338, 339, 340, 342, 343, 344, 346, 347, 348
Felicidad laboral 289, 290, 291, 293, 295, 296, 297
Felicidad organizacional 269, 270, 271, 272, 273, 274, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 297
Formación de Profesores 90, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 109, 110, 111, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 140
Formación inicial de profesores 104
Formación Inicial Docente 120, 137, 140, 142, 143, 144, 147, 148
Fútbol 332, 333, 334, 336, 337, 338, 340, 341, 342, 343, 345, 346, 347

G

Gobiernos comunitarios 46, 48, 55, 57, 59

H

Historia y epistemología 83, 89
Historical Cryptology 167, 168, 195
Histórico 54, 66, 71, 83, 115, 117, 118, 119, 196, 197, 198, 199, 210, 212, 220, 221, 301, 307

I

IA en la educación 90, 91, 92
Idiosincrasia 298, 299, 341
Innovación 40, 44, 91, 92, 103, 123, 125, 126, 132, 135, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 250, 263, 265, 272, 273, 278, 280, 290, 292, 295
Innovación educativa 91, 103, 123, 125, 126, 137, 138, 140, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149
Inteligencia artificial 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 90, 91, 93, 102, 103, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 266, 290, 294, 295
Inteligencia artificial generativa 102, 123, 124, 135

J

Jornada híbrida 290, 292, 294
Jurisdicción indígena originaria campesina 46, 48, 49, 58, 59, 60, 62, 70
Justicia constitucional 35, 36, 37, 38, 40, 42, 43, 44
Justicia distributiva 1, 3, 4, 5, 7, 12, 16, 24, 28, 29, 31

L

Liderazgo consciente 269, 270, 272, 274, 276, 277, 284, 285, 286

M

Maternidad 309, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317
Mínimo vital 1, 2, 3, 4, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33

N

Neurociencia organizacional 269, 270, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 286
Neurociencia social 269, 270, 272, 274, 275
Neurocomunicación 269, 270, 271, 272, 274, 276, 277, 279, 280, 281, 282, 284, 285, 286

Neurodivergencia 309, 310, 311, 313, 314, 315, 316, 317, 318
North Korean visual culture 222

O

Ottoman Court 167, 175, 176, 192, 193, 194

P

Património Mundial 212, 214, 215, 216, 217, 220
Património urbano 212
Pensamiento probabilístico 83
Periodización 319, 320, 322, 323, 324, 325, 327, 329, 330
Planeación didáctica 90, 102, 104, 106, 111, 113
Pluralismo jurídico igualitario 46, 48, 59, 63, 64, 66, 67, 68
Portugal 26, 73, 143, 149, 212, 213, 214, 216
Postage stamp design 222
Prisão 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81
Probabilidad 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89

R

Racionalidad instrumental 137, 140, 147
Reabilitação arquitetónica 212
Regeneração urbana 212, 218
Restauración 197, 200, 201, 210

S

Secret Communication 167, 188
Seguridad psicológica 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 278, 280, 284, 285, 286, 287, 293
Selam Messages 167, 172, 174
Sign language 167, 168, 169, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 185, 186, 190, 191, 192, 194, 195
Sistemas jurídicos comunitarios 46
State propaganda 222

T

Teletrabajo 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297

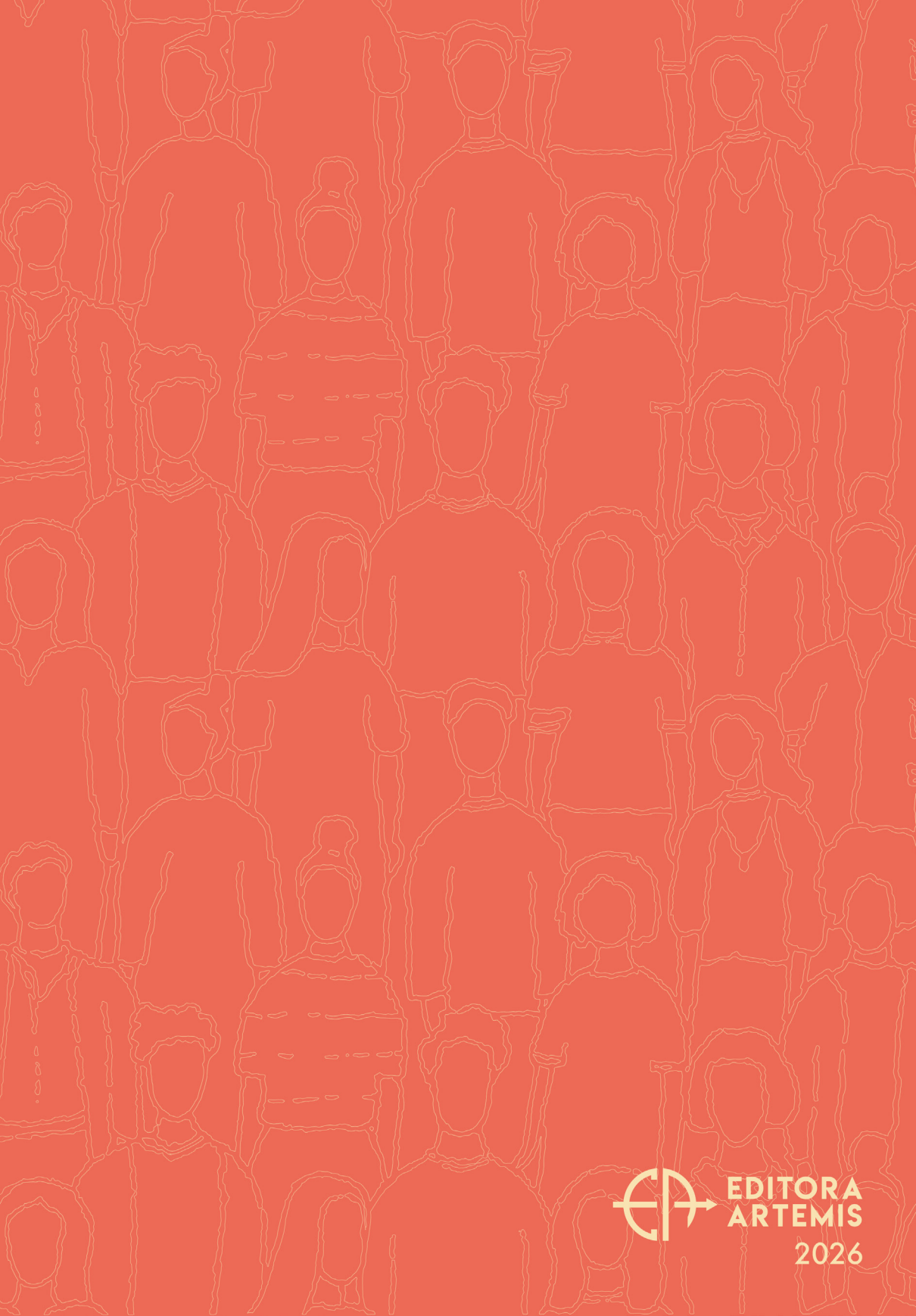
Teorías de justicia 1, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 20, 21, 22, 31
TIC en la educación 90, 92, 96
Tutela judicial efectiva 35, 36, 37, 38, 42, 44
Typography 222, 224, 226, 228, 231, 233, 234, 239, 241, 244, 246, 247

U

UNESCO 40, 45, 93, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 220, 221, 313, 314, 318
Universidade de Coimbra 212, 214, 215, 220, 221

V

Valores culturais 212, 213
Vernáculo 196, 197, 198, 199
Visual symbolism 222, 226



EDITORA ARTEMIS
2026