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 16

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

Data de submissão: 22/05/2026
Data de aceite: 08/06/2026

Dra. Patricia Camacho Fernández
Universidad Europea de Madrid
https://orcid.org/0000-0002-0132-2197

RESUMEN: La relación entre neurocomunicación, liderazgo y felicidad organizacional ha adquirido una relevancia creciente en la literatura científica contemporánea debido al impacto que las dinámicas emocionales y comunicativas ejercen sobre el bienestar, la cohesión y el rendimiento en las organizaciones. Desde la neurociencia social y afectiva, la evidencia muestra que las interacciones interpersonales modulan sistemas neurobiológicos vinculados con la confianza, la regulación emocional, la sincronía interpersonal y la percepción de seguridad psicológica. En este contexto, el liderazgo consciente emerge como un proceso neurocognitivo capaz de influir directamente en los estados emocionales colectivos y en la sostenibilidad relacional de los entornos laborales. El presente trabajo realiza una revisión crítica e interdisciplinaria sobre el papel de la neurocomunicación y el liderazgo consciente en la felicidad organizacional desde la perspectiva de la neurociencia aplicada. Para ello, se integran aportaciones procedentes de la neurociencia organizacional, la psicología positiva, la neurociencia afectiva y los estudios contemporáneos sobre sincronía interpersonal, regulación emocional y seguridad psicológica. La metodología utilizada se basa en una revisión narrativa con criterios de sistematicidad conceptual, desarrollada a partir de literatura científica indexada en Web of Science, Scopus y PubMed entre los años 2002 y 2024. El análisis incorpora investigaciones empíricas y revisiones teóricas relacionadas con neuroleadership, organizational neuroscience, affective neuroscience, empathy, psychological safety y well-being. Los resultados muestran que la felicidad organizacional no puede entenderse únicamente como un fenómeno subjetivo o motivacional, sino como una característica emergente de sistemas organizativos emocionalmente coherentes. La evidencia revisada indica que la comunicación emocionalmente regulada y la coherencia conductual del liderazgo influyen en mecanismos neurofisiológicos relacionados con la percepción de amenaza, la afiliación social, la sincronía neural y fisiológica y la activación de sistemas de recompensa. Se concluye que la neurocomunicación y el liderazgo consciente constituyen variables estructurales para la construcción de culturas organizativas sostenibles, al modular simultáneamente procesos emocionales, cognitivos y neurobiológicos implicados en la cohesión, la confianza y la felicidad organizacional.

PALABRAS CLAVE: neurocomunicación; liderazgo consciente; felicidad organizacional; neurociencia organizacional; bienestar laboral; seguridad psicológica; neurociencia social.

1. INTRODUCCIÓN

Durante décadas, el estudio del comportamiento organizacional estuvo dominado por aproximaciones centradas principalmente en variables estructurales, económicas y racionales. La productividad, el rendimiento y la eficacia empresarial fueron interpretados prioritariamente desde modelos de gestión vinculados a procesos jerárquicos, optimización de recursos y análisis funcional de competencias. Sin embargo, el avance de la neurociencia social, la neurociencia afectiva y la psicología organizacional positiva ha comenzado a transformar profundamente esta visión tradicional de las organizaciones.

La evidencia científica contemporánea sugiere que las organizaciones no constituyen únicamente sistemas técnicos o económicos, sino sistemas humanos complejos profundamente influenciados por dinámicas emocionales, relacionales y neurocognitivas. Desde esta perspectiva, la calidad de las interacciones humanas, la coherencia emocional del liderazgo y la percepción de seguridad psicológica emergen como variables determinantes para comprender fenómenos relacionados con la felicidad organizacional, el compromiso laboral, la resiliencia y la sostenibilidad institucional.

En este contexto, la neurociencia organizacional ha permitido avanzar hacia una comprensión más profunda de cómo los procesos cerebrales y fisiológicos influyen sobre la conducta humana en entornos laborales. Becker et al. (2011) sostienen que el liderazgo debe entenderse como un fenómeno neurobiológico capaz de modular sistemas relacionados con valoración social, regulación emocional y motivación interpersonal. Esta aproximación supone un cambio paradigmático relevante, ya que desplaza el análisis del liderazgo desde perspectivas exclusivamente conductuales o estratégicas hacia modelos integrados donde emoción, cognición y fisiología aparecen profundamente interrelacionadas.

Las investigaciones procedentes de la neurociencia social muestran que el cerebro humano posee una arquitectura fundamentalmente relacional. Las interacciones sociales activan sistemas neuronales implicados en empatía, resonancia emocional, cooperación y percepción de amenaza interpersonal. Decety y Jackson (2004) demostraron que la empatía constituye un proceso neurocognitivo complejo sustentado en mecanismos de simulación emocional y cognición social. Del mismo modo, Pessoa (2008) argumenta que emoción y cognición operan como sistemas funcionalmente

integrados, cuestionando las tradicionales divisiones entre racionalidad y emocionalidad en el comportamiento humano.

Estos hallazgos adquieren especial relevancia en contextos organizacionales contemporáneos caracterizados por incertidumbre, hiperconectividad y elevadas demandas emocionales. Las organizaciones actuales se enfrentan simultáneamente a desafíos relacionados con transformación digital, sostenibilidad, diversidad generacional, salud mental y adaptación permanente al cambio. En este escenario, el liderazgo tradicional basado exclusivamente en control jerárquico y supervisión racional presenta limitaciones crecientes para gestionar equipos emocionalmente complejos.

La felicidad organizacional comienza así a ser interpretada como un fenómeno multidimensional relacionado no solo con satisfacción laboral, sino también con calidad relacional, percepción de seguridad psicológica, regulación emocional colectiva y coherencia comunicativa. Fisher (2010) sostiene que el bienestar en el trabajo influye directamente sobre compromiso, motivación y rendimiento. Asimismo, Harter et al. (2002) identificaron relaciones significativas entre satisfacción de los trabajadores y resultados organizacionales.

Paralelamente, las investigaciones sobre emociones positivas desarrolladas por Fredrickson (2013) muestran que determinados estados emocionales amplían la flexibilidad cognitiva, favorecen creatividad y fortalecen la resiliencia psicológica. Estas aportaciones resultan especialmente relevantes para comprender cómo los estados emocionales colectivos pueden influir sobre la capacidad adaptativa de las organizaciones.

Dentro de este marco emerge la neurocomunicación como campo interdisciplinario orientado a analizar cómo los procesos comunicativos influyen sobre mecanismos neurobiológicos relacionados con interpretación emocional, percepción social y regulación interpersonal. La comunicación deja así de concebirse exclusivamente como transmisión de información para convertirse en un proceso neurocognitivo capaz de modular estados fisiológicos y emocionales colectivos.

Las investigaciones sobre sincronía interpersonal aportan evidencia especialmente significativa en este sentido. Dumas et al. (2010) demostraron mediante técnicas de hiperscanning que durante determinadas interacciones sociales coordinadas puede producirse sincronización de actividad cerebral entre individuos. Estos fenómenos de alineación neural han sido asociados a cooperación, comprensión mutua y cohesión social.

Asimismo, estudios recientes sugieren que la calidad emocional de las interacciones organizacionales influye sobre sistemas fisiológicos relacionados con estrés, regulación autonómica y percepción de amenaza interpersonal. La coherencia emocional del

liderazgo, la transparencia comunicativa y la autenticidad relacional aparecen así vinculadas con la creación de contextos de confianza y seguridad psicológica.

La seguridad psicológica constituye precisamente uno de los constructos más relevantes dentro de la literatura contemporánea sobre bienestar organizacional. Edmondson y Lei (2014) sostienen que los equipos caracterizados por altos niveles de seguridad psicológica presentan mayores niveles de aprendizaje, innovación y colaboración. Desde la neurociencia afectiva, estos resultados pueden interpretarse como consecuencia de una menor activación sostenida de sistemas asociados a vigilancia emocional y amenaza social.

La neurociencia organizacional plantea así que el bienestar colectivo no constituye únicamente un fenómeno subjetivo o motivacional, sino una característica emergente derivada de patrones de interacción emocionalmente coherentes sostenidos en el tiempo. Desde esta perspectiva, las organizaciones emocionalmente saludables serían aquellas capaces de generar contextos donde la comunicación, la regulación emocional y la calidad relacional favorecen simultáneamente confianza, cooperación y adaptación.

En consecuencia, el presente trabajo propone una revisión crítica e interdisciplinaria orientada a analizar la relación entre neurocomunicación, liderazgo consciente y felicidad organizacional desde la perspectiva de la neurociencia aplicada.

Durante las últimas dos décadas, el bienestar organizacional ha dejado de concebirse exclusivamente como una consecuencia secundaria de las condiciones económicas o contractuales del trabajo para comenzar a entenderse como un fenómeno multidimensional asociado a factores emocionales, cognitivos, relacionales y neurobiológicos. En este nuevo contexto científico, la neurociencia organizacional ha emergido como un campo interdisciplinario orientado a comprender cómo los procesos cerebrales y fisiológicos influyen sobre la conducta humana en contextos laborales (Becker *et al.,* 2011).

Las investigaciones procedentes de la psicología organizacional muestran que los estados emocionales positivos en el trabajo se relacionan con mayores niveles de productividad, creatividad, resiliencia y compromiso organizacional (Harter *et al*., 2002; Fisher, 2010). Paralelamente, la neurociencia social y afectiva ha aportado evidencia empírica acerca de cómo las dinámicas de interacción interpersonal modulan circuitos neuronales implicados en la confianza, la afiliación, la cooperación y la regulación emocional (Decety y Jackson, 2004; Pessoa, 2008).

En este escenario surge el concepto de neurocomunicación, entendido como el conjunto de procesos mediante los cuales la comunicación interpersonal influye sobre

mecanismos neurobiológicos relacionados con la percepción social, la interpretación emocional y la respuesta conductual. Desde esta perspectiva, la comunicación organizacional deja de ser considerada únicamente un proceso técnico de transmisión de información para convertirse en un fenómeno neurocognitivo y relacional capaz de modificar estados emocionales individuales y colectivos.

La literatura contemporánea ha mostrado que la coherencia emocional del liderazgo influye directamente sobre la percepción de seguridad psicológica de los trabajadores. Edmondson y Lei (2014) sostienen que los equipos con altos niveles de seguridad psicológica presentan mayores niveles de aprendizaje, innovación y cooperación. Estos hallazgos adquieren especial relevancia cuando se analizan desde la neurociencia afectiva, ya que la percepción de amenaza interpersonal activa sistemas neurales relacionados con vigilancia, estrés y evitación social.

Pessoa (2008) argumenta que la emoción y la cognición no operan como sistemas independientes, sino como redes profundamente integradas. Esta perspectiva cuestiona las visiones tradicionales del liderazgo centradas exclusivamente en competencias racionales o técnicas y sitúa la regulación emocional y la comunicación consciente como variables estructurales para la sostenibilidad organizacional.

Asimismo, investigaciones recientes sobre sincronía interpersonal han mostrado que durante interacciones sociales fluidas puede producirse alineación temporal de actividad neural y fisiológica entre individuos. Dumas *et al.* (2010) demostraron mediante técnicas de hiperscanning que la cooperación y la interacción interpersonal coordinada favorecen fenómenos de sincronía cerebral asociados a comprensión mutua y cohesión social.

Desde la neurociencia organizacional, Boyatzis *et al.* (2014) aportaron evidencia sobre la activación de redes neuronales diferenciadas según el estilo de liderazgo. Los autores observaron que el liderazgo orientado al desarrollo humano activa regiones asociadas a empatía, mentalización y resonancia interpersonal, mientras que el liderazgo exclusivamente centrado en tareas activa predominantemente redes analíticas y ejecutivas.

La felicidad organizacional comienza así a comprenderse como un fenómeno emergente derivado de la calidad de las interacciones humanas dentro de las organizaciones. Desde esta perspectiva, la calidad de las conversaciones, la coherencia emocional y la regulación interpersonal adquieren un papel estratégico para el bienestar colectivo.

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan además a escenarios caracterizados por incertidumbre, hiperconectividad, transformación digital y elevadas

demandas emocionales. En este contexto, los estilos de liderazgo tradicionales basados exclusivamente en control jerárquico con ausencia de gestión emocional, muestran crecientes limitaciones para gestionar equipos complejos y emocionalmente diversos.

La neurociencia aplicada al liderazgo propone un cambio de paradigma: comprender que los estados emocionales colectivos no son fenómenos secundarios, sino mecanismos centrales en la construcción de confianza, cooperación y resiliencia organizacional. Las emociones positivas, tal y como plantea Fredrickson (2013), amplían los repertorios cognitivos y favorecen la flexibilidad mental, mientras que los estados prolongados de amenaza reducen la capacidad de aprendizaje y creatividad.

Por ello, el liderazgo consciente puede definirse como la capacidad de generar contextos relacionales emocionalmente coherentes capaces de modular positivamente los sistemas neurobiológicos asociados a la seguridad psicológica, la motivación y la cooperación.

Desde esta perspectiva, el bienestar organizacional no constituye únicamente un indicador de satisfacción laboral, sino una expresión neurocognitiva y relacional de la calidad de las interacciones humanas sostenidas en el tiempo.

2. OBJETIVOS

El objetivo general del presente estudio consiste en analizar críticamente la relación entre neurocomunicación, liderazgo consciente y felicidad organizacional desde la perspectiva de la neurociencia aplicada.

A partir de este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Examinar el papel de la neurocomunicación en la construcción del bienestar organizacional.
2. Analizar los correlatos neurobiológicos implicados en el liderazgo consciente y la regulación emocional.
3. Explorar la relación entre sincronía interpersonal, seguridad psicológica y felicidad organizacional.
4. Integrar aportaciones procedentes de la neurociencia organizacional, la psicología positiva y la neurociencia social en un modelo interdisciplinario del bienestar organizacional.
5. Reflexionar críticamente sobre las limitaciones metodológicas y conceptuales actuales del campo de la neurociencia organizacional.

3. METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo de carácter interpretativo sustentado en una revisión narrativa con criterios de sistematicidad conceptual.

La metodología seleccionada permite integrar evidencia procedente de distintas disciplinas científicas relacionadas con la neurociencia organizacional, la neurociencia afectiva, la psicología positiva, la comunicación interpersonal y el liderazgo.

La búsqueda bibliográfica se realizó entre enero y marzo de 2026 en bases de datos científicas indexadas de alta relevancia académica, concretamente Web of Science, Scopus y PubMed.

Se seleccionaron trabajos publicados entre 2002 y 2024 con el objetivo de integrar tanto investigaciones fundacionales como aportaciones contemporáneas sobre neurociencia aplicada al liderazgo y bienestar organizacional.

Las palabras clave utilizadas fueron: neuroleadership, organizational neuroscience, affective neuroscience, communication, empathy, psychological safety, emotional regulation, work engagement y organizational well-being.

Los criterios de inclusión contemplaron:

- Estudios empíricos revisados por pares.
- Revisiones sistemáticas y metaanálisis.
- Investigaciones sobre neurociencia social y afectiva aplicada a contextos organizacionales.
- Estudios relacionados con liderazgo, bienestar organizacional y regulación emocional.

Se excluyeron trabajos:

- Sin respaldo empírico verificable.
- No indexados en bases de datos científicas.
- Centrados exclusivamente en ámbitos clínicos no relacionados con contextos organizacionales.

Posteriormente, la literatura seleccionada fue sometida a un análisis temático mediante codificación conceptual y agrupación de categorías emergentes.

Las principales categorías analizadas fueron la neurobiología de la emoción, el liderazgo y la regulación emocional, la sincronía interpersonal y comunicación consciente, la seguridad psicológica, el bienestar organizacional y los procesos de neuroplasticidad social.

El análisis temático permitió identificar patrones recurrentes relacionados con la influencia de las dinámicas comunicativas sobre los sistemas neurobiológicos implicados

en percepción de amenaza, afiliación social, cooperación y regulación emocional. Posteriormente, los hallazgos fueron integrados mediante un enfoque abductivo orientado precisamente a construir un modelo interdisciplinario de interpretación.

La revisión adoptó además una perspectiva crítica orientada a identificar limitaciones metodológicas presentes en la literatura contemporánea sobre neurociencia organizacional. Entre ellas destacan la utilización frecuente de tamaños muestrales reducidos, las dificultades para establecer relaciones causales robustas y la limitada validez ecológica de determinadas investigaciones realizadas en contextos experimentales altamente controlados.

No obstante, pese a dichas limitaciones, el conjunto de la evidencia revisada muestra suficiente consistencia teórica y empírica para sostener la relevancia creciente de la neurocomunicación y el liderazgo consciente como variables explicativas del bienestar organizacional contemporáneo.

4. RESULTADOS

4.1. NEUROCOMUNICACIÓN Y REGULACIÓN EMOCIONAL

La evidencia revisada confirma que la comunicación interpersonal ejerce un impacto directo sobre los sistemas neurobiológicos implicados en la regulación emocional y la percepción social.

Los estudios procedentes de la neurociencia afectiva muestran que las interacciones humanas activan estructuras cerebrales relacionadas con afiliación, amenaza, empatía y valoración social.

Pessoa (2008) sostiene que la emoción y la cognición constituyen sistemas profundamente integrados y no procesos independientes. Desde esta perspectiva, aplicada al entorno empresarial, la comunicación organizacional no puede entenderse exclusivamente como la mera transmisión racional de información, ya que las interacciones sociales modulan simultáneamente procesos emocionales y neurofisiológicos.

Las investigaciones sobre contagio emocional organizacional desarrolladas por Barsade y Gibson (2007) muestran que los estados emocionales de los líderes influyen significativamente sobre la conducta y el clima afectivo de los equipos.

La coherencia entre lenguaje verbal, tono emocional y conducta observable favorece la percepción de seguridad interpersonal, mientras que la incoherencia emocional incrementa la activación de sistemas asociados a vigilancia y amenaza.

4.2. LIDERAZGO CONSCIENTE Y NEUROCIENCIA ORGANIZACIONAL

Los resultados muestran que el liderazgo consciente actúa como un modulador neurofisiológico del bienestar organizacional.

Boyatzis *et al.* (2014) demostraron mediante resonancia magnética funcional que distintos estilos de liderazgo activan redes neuronales diferenciadas.

Los estilos de liderazgo orientados al desarrollo humano y a la empatía activan predominantemente regiones asociadas a la cognición social y la resonancia interpersonal, especialmente la red por defecto (*Default Mode Network*).

Por el contrario, los estilos centrados exclusivamente en tareas activan principalmente redes analíticas y ejecutivas vinculadas a procesamiento lógico y resolución de problemas.

Estos hallazgos sugieren que el liderazgo emocionalmente consciente favorece procesos de conexión interpersonal y regulación colectiva que influyen directamente sobre el bienestar organizacional.

La literatura analizada muestra además que las dinámicas emocionales organizacionales no operan únicamente a nivel subjetivo o psicológico, sino también a nivel neurofisiológico. El contagio emocional descrito por Barsade y Gibson (2007) permite comprender cómo los estados emocionales colectivos se propagan dentro de los equipos y modifican patrones de cooperación, motivación y desempeño.

En este sentido, el liderazgo emocionalmente coherente aparece asociado a menores niveles de percepción de amenaza interpersonal y a mayores niveles de confianza organizacional. La coherencia entre comunicación verbal, emocionalidad y conducta observable favorece entornos relacionales más predecibles y emocionalmente seguros.

Las investigaciones revisadas sugieren además que la percepción de autenticidad del líder influye significativamente sobre la respuesta emocional de los trabajadores. Cuando existe incoherencia entre discurso, emocionalidad y comportamiento observable, aumenta la activación de mecanismos asociados a vigilancia social y desconfianza interpersonal.

Estos resultados permiten interpretar la neurocomunicación como un mecanismo de regulación emocional colectiva capaz de modular simultáneamente estados cognitivos, emocionales y fisiológicos.

4.3. SINCRONÍA INTERPERSONAL Y COHESIÓN GRUPAL

Uno de los hallazgos más relevantes identificados en la literatura revisada corresponde al fenómeno de sincronía interpersonal.

Dumas et al. (2010) observaron que durante interacciones sociales coordinadas puede producirse alineación temporal de actividad cerebral entre individuos.

Este fenómeno de sincronización neural se asocia a:

- Mayor cooperación.
- Comprensión mutua.
- Incremento de confianza interpersonal.
- Mayor cohesión grupal.

Investigaciones recientes sobre hiperscanning sugieren además que la sincronía interpersonal no se limita únicamente al nivel neural, sino que puede observarse también en ritmos cardíacos, respiración y otros indicadores fisiológicos.

La calidad de las conversaciones organizacionales aparece así relacionada con procesos de alineación emocional y fisiológica que influyen sobre el bienestar colectivo.

4.4. SEGURIDAD PSICOLÓGICA Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

La seguridad psicológica emerge como uno de los factores mediadores más relevantes entre liderazgo, comunicación y felicidad organizacional.

El metaanálisis desarrollado por Frazier et al. (2017) mostró asociaciones significativas entre seguridad psicológica, aprendizaje organizacional, innovación y compromiso laboral.

Los equipos caracterizados por altos niveles de seguridad psicológica presentan:

- Mayor creatividad.
- Mayor disposición al aprendizaje.
- Menor evitación interpersonal.
- Mayor cooperación.
- Menor percepción de amenaza social.

Desde la neurociencia afectiva, estos resultados pueden interpretarse como consecuencia de una menor activación sostenida de sistemas neurales asociados a vigilancia y estrés interpersonal.

4.5. BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y NEUROPLASTICIDAD SOCIAL

Los estudios revisados sugieren que las interacciones emocionales repetidas generan procesos de neuroplasticidad social.

La repetición sostenida de contextos relacionales seguros favorece patrones estables de confianza, cooperación y regulación emocional conjunta.

Fredrickson (2013) sostiene que las emociones positivas amplían los repertorios cognitivos y favorecen procesos adaptativos relacionados con creatividad, resiliencia y aprendizaje.

Desde esta perspectiva, la felicidad organizacional puede entenderse como una propiedad emergente derivada de dinámicas emocionales, cognitivas y neurofisiológicas sostenidas en el tiempo.

4.6. NEUROCOMUNICACIÓN, PROPÓSITO Y COHERENCIA NARRATIVA

Una línea de análisis especialmente relevante para ampliar la comprensión de la felicidad organizacional procede del estudio de la coherencia narrativa en los procesos de comunicación corporativa. En las organizaciones contemporáneas, la comunicación no opera únicamente como un mecanismo informativo, sino como un sistema de construcción de sentido capaz de orientar la percepción, la motivación y la conducta de los equipos. Desde una perspectiva neurocomunicativa, el lenguaje organizacional configura marcos interpretativos que influyen en la forma en que los trabajadores comprenden su papel, interpretan el propósito colectivo y valoran su pertenencia al sistema organizativo.

La literatura sobre procesamiento predictivo permite comprender que el cerebro interpreta la realidad a partir de modelos previos que organizan la atención, la expectativa y la respuesta emocional. En consecuencia, los relatos organizacionales no son elementos accesorios de la cultura corporativa, sino estructuras simbólicas que pueden fortalecer o deteriorar la percepción de coherencia, seguridad y sentido. Cuando el discurso institucional es percibido como incoherente respecto a las prácticas reales de liderazgo, se incrementa la disonancia entre lo que la organización declara y lo que los trabajadores experimentan cotidianamente.

Este fenómeno resulta especialmente relevante en el análisis del denominado purpose washing, entendido como la utilización estratégica de narrativas de propósito, sostenibilidad o bienestar sin una correspondencia real con las prácticas organizacionales. Desde la neurociencia del comportamiento, esta incoherencia puede interpretarse como una fuente de amenaza relacional, ya que el sistema perceptivo humano es especialmente sensible a la inconsistencia entre lenguaje, emoción y acción. Cuando los equipos perciben que el discurso corporativo no se corresponde con la conducta observable de los líderes, se debilitan la confianza, la credibilidad y el compromiso afectivo.

Por el contrario, la coherencia narrativa entre propósito, comunicación y acción puede actuar como un factor de regulación emocional colectiva. Las organizaciones que comunican de forma consistente, reconocen el valor de las personas y alinean

sus decisiones con los valores declarados favorecen la construcción de entornos más previsibles y psicológicamente seguros. En este sentido, la felicidad organizacional no depende únicamente de beneficios materiales o programas aislados de bienestar, sino de la experiencia cotidiana de congruencia entre lo que la organización dice, hace y permite vivir a sus miembros.

La neurocomunicación aporta aquí una contribución fundamental: permite analizar cómo el lenguaje organizacional influye sobre la percepción de identidad, pertenencia y seguridad. Las palabras de un líder pueden activar apertura, confianza y motivación, pero también pueden activar vigilancia, defensa o retraimiento cuando son percibidas como amenazantes, incongruentes o deshumanizadoras. Por ello, la calidad del discurso directivo debe ser comprendida como una variable neuroorganizacional de primer orden.

4.7. INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NORMALIZACIÓN SOCIAL EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL

Otra dimensión relevante para una comprensión integral de la felicidad organizacional se relaciona con la inclusión y la representación de la diversidad en los entornos laborales. Las organizaciones no solo producen bienes o servicios; también producen normas simbólicas sobre quién pertenece, quién es reconocido y qué formas de identidad son consideradas legítimas. Desde las ciencias del comportamiento, la exposición repetida a modelos inclusivos, cotidianos y no estereotipados puede modificar progresivamente los marcos de interpretación social y reducir determinados sesgos automáticos.

La inclusión organizacional no debe abordarse únicamente desde una perspectiva normativa o reputacional, sino como un proceso neurocognitivo y relacional vinculado a la percepción de seguridad interpersonal. Cuando una persona percibe que su identidad es respetada y que no necesita ocultar aspectos relevantes de sí misma para ser aceptada, disminuye la carga cognitiva asociada a la vigilancia social. Esta reducción de amenaza favorece mayor disponibilidad atencional, mejor regulación emocional y mayor participación en los procesos colectivos.

La literatura sobre seguridad psicológica permite interpretar la inclusión como una condición estructural para el aprendizaje y la innovación. Un entorno inclusivo no es aquel que simplemente declara diversidad, sino aquel que genera condiciones comunicativas y relacionales donde las personas pueden expresarse, disentir, equivocarse y participar sin temor a humillación, exclusión o penalización. En este sentido, inclusión, seguridad psicológica y felicidad organizacional forman parte de un mismo sistema relacional.

Desde la neurocomunicación, resulta especialmente importante evitar representaciones artificiales o estereotipadas de la inclusión. Las comunicaciones corporativas que instrumentalizan la diversidad sin integrarla en prácticas reales pueden generar rechazo, escepticismo o percepción de oportunismo. En cambio, la inclusión natural, cotidiana y coherente favorece procesos de normalización social, al presentar la diversidad como parte constitutiva de la vida organizacional y no como un recurso excepcional de imagen pública.

La felicidad organizacional, por tanto, no puede separarse de la calidad ética de las relaciones. Las personas experimentan mayor bienestar en contextos donde se sienten reconocidas, respetadas y valoradas sin tener que defender permanentemente su legitimidad. Este componente relacional de la felicidad resulta especialmente relevante en entornos laborales atravesados por diversidad generacional, cultural, funcional y de trayectorias vitales.

4.8. FORMACIÓN TEMPRANA DEL LIDERAZGO Y DESARROLLO DE RECURSOS NEUROCOGNITIVOS

El análisis de la felicidad organizacional exige también desplazar la atención hacia los procesos formativos previos a la incorporación plena al mundo laboral. Las organizaciones reciben talento, pero también reciben patrones emocionales, hábitos conversacionales y estilos de autorregulación que se han consolidado mucho antes de la entrada en la empresa. En este sentido, la formación universitaria y preprofesional ocupa un lugar estratégico en la construcción de futuros liderazgos emocionalmente sostenibles.

Desde la neurociencia del comportamiento, el desarrollo de competencias como la regulación emocional, la responsabilidad generativa, la capacidad de respuesta frente a la incertidumbre y el pensamiento crítico no debería considerarse un complemento educativo, sino una condición estructural para el desempeño profesional futuro. La transición hacia la vida adulta y profesional constituye un periodo especialmente relevante para entrenar formas de ser, de observar y de relacionarse que posteriormente se expresarán en contextos organizacionales.

La formación en habilidades directivas no puede limitarse a enseñar técnicas de comunicación, negociación o gestión de equipos. Debe incorporar entrenamiento en la distinción entre hechos e interpretaciones, responsabilidad sin culpa, regulación de la reactividad emocional y capacidad de sostener conversaciones difíciles. Estas competencias no solo tienen valor psicológico o educativo, sino también relevancia neurocognitiva, porque permiten modular respuestas automáticas de amenaza, ampliar la flexibilidad cognitiva y fortalecer el locus de control interno.

En este sentido, los programas formativos orientados al neuroliderazgo y al coaching ontológico aportan herramientas útiles para entrenar la forma en que los futuros líderes interpretan la realidad, coordinan acciones y generan contextos relacionales. El lenguaje no solo describe el mundo; también organiza posibilidades de acción. Cuando una persona aprende a observar sus interpretaciones, regular su emocionalidad y asumir responsabilidad sobre sus respuestas, se incrementa su capacidad de agencia consciente.

Este enfoque resulta especialmente relevante para la felicidad organizacional, porque los líderes no improvisan su estilo relacional al llegar a una posición de responsabilidad. Gran parte de su manera de comunicar, escuchar, regularse y responder bajo presión procede de patrones entrenados previamente. Por ello, la construcción de organizaciones emocionalmente sostenibles requiere intervenir antes, formando líderes capaces de crear contextos de seguridad, propósito y cooperación desde etapas tempranas.

4.9. COACHING ONTOLÓGICO, LENGUAJE Y TRANSFORMACIÓN DEL OBSERVADOR

La incorporación del coaching ontológico al análisis de la neurocomunicación permite ampliar la comprensión del liderazgo como fenómeno lingüístico, emocional y corporal. Desde esta perspectiva, los seres humanos no actúan únicamente en función de los hechos, sino en función de la interpretación que construyen sobre esos hechos. Esta distinción resulta profundamente coherente con los modelos contemporáneos de procesamiento predictivo, según los cuales el cerebro interpreta la realidad desde marcos previos que organizan percepción, atención y conducta.

El coaching ontológico aporta el concepto de transformación del observador, entendido como el cambio en la forma en que una persona interpreta su identidad, sus posibilidades y sus relaciones. En contextos organizacionales, esta transformación resulta clave porque los líderes no solo gestionan tareas: configuran espacios interpretativos en los que los equipos definen qué es posible, qué es seguro y qué acciones tienen sentido.

Pinotti (2017a, 2017b, 2017c) desarrolla el coaching ontológico como un enfoque orientado a la transformación del observador a través del lenguaje, la emocionalidad y la corporalidad, entendiendo que la forma en que el individuo interpreta la realidad condiciona su manera de actuar, relacionarse y coordinar acciones dentro de los sistemas organizacionales. Desde esta perspectiva, la modificación de formas de ser y de patrones interpretativos permite ampliar las posibilidades de acción del individuo, favoreciendo la consecución de objetivos extraordinarios que previamente quedaban limitados por creencias restrictivas o patrones automáticos de comportamiento.

Esta aproximación, descrita especialmente en los trabajos de Pinotti (2017b, 2017c), presenta puntos de convergencia con la neurociencia del comportamiento y el neuroliderazgo contemporáneo, especialmente en relación con los procesos de regulación emocional, percepción interpersonal, flexibilidad cognitiva y generación de contextos relacionales capaces de facilitar aprendizaje, adaptación y desempeño de alto rendimiento en entornos de incertidumbre.

Cuando un líder opera desde narrativas de control, amenaza o desconfianza, genera contextos relacionales que limitan la creatividad y la responsabilidad. En cambio, cuando lidera desde una forma de ser orientada a la apertura, la escucha y la responsabilidad, favorece entornos donde las personas pueden ampliar sus posibilidades de acción. Esta perspectiva conecta directamente con la felicidad organizacional, ya que el bienestar colectivo depende en gran medida de la calidad de los contextos conversacionales que se sostienen en la organización.

La distinción entre víctima y responsable, habitual en los procesos de coaching ontológico, debe comprenderse aquí desde una perspectiva no culpabilizadora. Responsabilidad no equivale a culpa, sino a capacidad de responder. En términos neurocomunicativos, esta distinción permite desplazar al sujeto desde una posición de reacción automática hacia una posición de mayor agencia, regulación y elección conductual.

La felicidad organizacional requiere, por tanto, no solo líderes técnicamente competentes, sino líderes entrenados en formas de ser capaces de generar confianza, reconocer al otro y sostener conversaciones orientadas al aprendizaje. En este sentido, el coaching ontológico puede funcionar como metodología conversacional complementaria a la neurociencia aplicada, siempre que se integre con rigor conceptual y evitando afirmaciones no sustentadas empíricamente.

4.10. CREENCIAS LIMITANTES, AUTOEFICACIA Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL

La literatura sobre autoeficacia y aprendizaje social permite comprender que las creencias que las personas sostienen sobre su propia capacidad influyen de manera decisiva en su comportamiento, motivación y resiliencia. En contextos organizacionales, las creencias limitantes vinculadas a desvalorización, inseguridad o incapacidad pueden reducir la participación, incrementar la evitación de retos y deteriorar la disposición al aprendizaje.

Desde una perspectiva neurocognitiva, estas creencias no deben entenderse únicamente como pensamientos aislados, sino como patrones interpretativos que se expresan en emoción, fisiología y conducta. Una persona que interpreta sistemáticamente

la incertidumbre como amenaza puede activar respuestas de evitación, sobrejustificación, silencio o búsqueda excesiva de validación. Estas conductas, cuando se repiten, refuerzan la antigua percepción de incapacidad y limitan la emergencia de recursos adaptativos.

La felicidad organizacional se ve afectada por este fenómeno porque los equipos saludables requieren personas capaces de participar, expresar desacuerdo, asumir responsabilidad y tolerar la exposición interpersonal. Cuando el entorno organizacional penaliza el error o ridiculiza la vulnerabilidad, se fortalecen creencias defensivas y patrones de autoprotección. Por el contrario, cuando el liderazgo genera seguridad psicológica, las personas pueden experimentar nuevas formas de acción que amplían su percepción de capacidad.

En este punto, la neurocomunicación y el liderazgo consciente resultan especialmente relevantes. El lenguaje del líder puede reforzar narrativas de incapacidad o puede abrir espacios de posibilidad. La retroalimentación, el reconocimiento, la escucha y la forma de abordar el error influyen directamente en la manera en que los trabajadores interpretan sus recursos y posibilidades futuras.

Una organización orientada a la felicidad no elimina la exigencia ni la responsabilidad, pero crea condiciones para que las personas puedan afrontar la dificultad sin quedar atrapadas en narrativas de desvalorización. Esto implica comprender que el rendimiento sostenible no surge de la presión constante, sino de la combinación entre desafío, apoyo, seguridad psicológica y sentido.

4.11. INCERTIDUMBRE, CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CEREBRO PREDICTIVO

La incertidumbre constituye uno de los rasgos centrales de las organizaciones contemporáneas. Transformaciones tecnológicas, cambios en los modelos de negocio, presión competitiva y entornos híbridos de trabajo han incrementado la exposición de los equipos a escenarios ambiguos y emocionalmente demandantes. Desde el procesamiento predictivo, la incertidumbre puede ser comprendida como una condición en la que el cerebro dispone de menor capacidad para anticipar resultados, lo que puede incrementar la activación de sistemas asociados a vigilancia y amenaza.

En contextos organizacionales, la incertidumbre mal gestionada puede producir ansiedad, resistencia al cambio, deterioro de la confianza y reducción de la flexibilidad cognitiva. Sin embargo, cuando existe liderazgo consciente y comunicación coherente, la incertidumbre puede convertirse en un espacio de aprendizaje, adaptación y creatividad. La diferencia no reside únicamente en el cambio externo, sino en la calidad del contexto relacional que acompaña ese cambio.

La neurocomunicación permite comprender que los mensajes emitidos durante procesos de transformación organizacional tienen un impacto directo sobre la percepción de seguridad de los equipos. La falta de claridad, la incoherencia discursiva o la ausencia de escucha pueden intensificar la amenaza percibida. En cambio, una comunicación transparente, emocionalmente regulada y orientada al sentido puede reducir la incertidumbre subjetiva y favorecer una respuesta más adaptativa.

El liderazgo consciente en contextos de cambio requiere sostener conversaciones que integren realismo y posibilidad. No se trata de negar la dificultad, sino de crear un marco interpretativo donde los equipos puedan comprender el sentido del cambio, expresar inquietudes y coordinar acciones de manera responsable. Este tipo de liderazgo modula la experiencia emocional de la incertidumbre y puede influir positivamente en la felicidad organizacional.

Desde esta perspectiva, la felicidad organizacional no debe confundirse con ausencia de conflicto o ausencia de estrés. Más bien, puede entenderse como la capacidad de una organización para sostener bienestar, vínculo y sentido incluso en escenarios de exigencia e incertidumbre. Esta definición resulta especialmente pertinente para el siglo XXI, donde la estabilidad absoluta ha dejado de ser una condición realista para la mayoría de los sistemas laborales.

5. DISCUSIÓN

Los Los resultados obtenidos permiten comprender que la felicidad organizacional constituye un fenómeno mucho más complejo que la simple satisfacción laboral.

La evidencia revisada confirma que las dinámicas emocionales y comunicativas modulan mecanismos neurobiológicos implicados en regulación emocional, percepción de amenaza, afiliación y cooperación.

Desde esta perspectiva, el liderazgo consciente actúa como un regulador neurofisiológico colectivo.

La coherencia emocional del líder influye sobre la percepción de seguridad interpersonal de los trabajadores, modulando simultáneamente procesos cognitivos, emocionales y fisiológicos.

Estos hallazgos coinciden con la propuesta de Edmondson y Lei (2014), quienes sostienen que la seguridad psicológica constituye una condición estructural para el aprendizaje organizacional.

La literatura analizada permite además comprender que las organizaciones funcionan como sistemas relacionales complejos donde las emociones no son fenómenos secundarios, sino elementos centrales en la construcción de culturas organizativas.

La neurocomunicación aporta un marco explicativo relevante para comprender cómo las interacciones humanas afectan procesos neurobiológicos relacionados con bienestar, cohesión y resiliencia.

Uno de los aspectos más relevantes identificados en este estudio es el papel de la sincronía interpersonal.

Los fenómenos de alineación neural y fisiológica observados durante interacciones sociales coordinadas sugieren que la comunicación humana opera también como un mecanismo de regulación colectiva.

Desde esta perspectiva, las organizaciones emocionalmente coherentes podrían favorecer estados colectivos de regulación emocional más adaptativos.

Sin embargo, el campo de la neurociencia organizacional continúa enfrentando limitaciones metodológicas significativas.

Gran parte de las investigaciones revisadas se desarrollan en entornos experimentales altamente controlados, lo que limita la validez ecológica de los hallazgos.

Asimismo, muchos estudios presentan tamaños muestrales reducidos y dificultades para establecer relaciones causales robustas.

Por ello, futuras investigaciones deberán incorporar metodologías multimodales capaces de integrar neuroimagen, medidas fisiológicas y análisis conductuales en contextos organizacionales reales.

También resulta necesario avanzar hacia modelos interdisciplinarios que integren neurociencia, comunicación organizacional, liderazgo y psicología positiva desde perspectivas metodológicamente rigurosas.

6. CONCLUSIONES

La revisión realizada permite concluir que la neurocomunicación y el liderazgo consciente constituyen variables estructurales para la construcción de felicidad organizacional sostenible.

La evidencia científica contemporánea muestra que las dinámicas emocionales y comunicativas modulan sistemas neurobiológicos implicados en confianza, regulación emocional, afiliación social y percepción de seguridad psicológica.

El liderazgo consciente aparece como un proceso neurocognitivo capaz de influir directamente sobre la estabilidad emocional colectiva mediante la coherencia comunicativa y la regulación interpersonal.

Asimismo, los hallazgos sugieren que la felicidad organizacional debe entenderse como un fenómeno emergente derivado de interacciones humanas emocionalmente coherentes y sostenidas en el tiempo.

Las organizaciones que promueven contextos caracterizados por seguridad psicológica, empatía y comunicación consciente favorecen simultáneamente bienestar, cohesión y resiliencia organizacional.

Finalmente, la integración entre neurociencia aplicada, liderazgo y comunicación organizacional representa una línea de investigación de elevada relevancia científica y estratégica para comprender los desafíos emocionales y relacionales de las organizaciones contemporáneas.

REFERENCIAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives, 21*(1), 36–59. https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163

Becker, W. J., Cropanzano, R., & Sanfey, A. G. (2011). Organizational neuroscience: Taking organizational theory inside the neural black box. *Journal of Management, 37*(4), 933–961. https://doi.org/10.1177/0149206311398955

Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly, 17*(4), 317–334. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.008

Boyatzis, R. E., Rochford, K., & Jack, A. I. (2014). Antagonistic neural networks underlying differentiated leadership roles. *Frontiers in Human Neuroscience, 8*, 114. https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00114

Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews, 3*(2), 71–100. https://doi.org/10.1177/1534582304267187

Dumas, G., Nadel, J., Soussignan, R., Martinerie, J., & Garnero, L. (2010). Inter-brain synchronization during social interaction. *PLOS ONE, 5*(8), e12166. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0012166

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 23–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). *Psychological safety: A meta-analytic review and extension.* Personnel Psychology, 70(1), 113–165. https://doi.org/10.1111/peps.12183

Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build: The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B, 358*(1430), 1367–1377. https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Pessoa, L. (2008). On the relationship between emotion and cognition. *Nature Reviews Neuroscience, 9*(2), 148–158. https://doi.org/10.1038/nrn2317

Pinotti, J.P. (2017a). *Coaching ontológico* (Vol. 1) [E-book]. Amazon Media EU S.à r.l.

Pinotti, J.P. (2017b). *Coaching ontológico tomo II: Una fuente de poder.* (Vol. 2) [E-book]. Amazon Media EU S.à r.l.

Pinotti, J.P. (2017c). *Coaching ontológico tomo III: Un camino hacia la maestría personal.* (Vol. 3) [E-book]. Amazon Media EU S.à r.l.

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

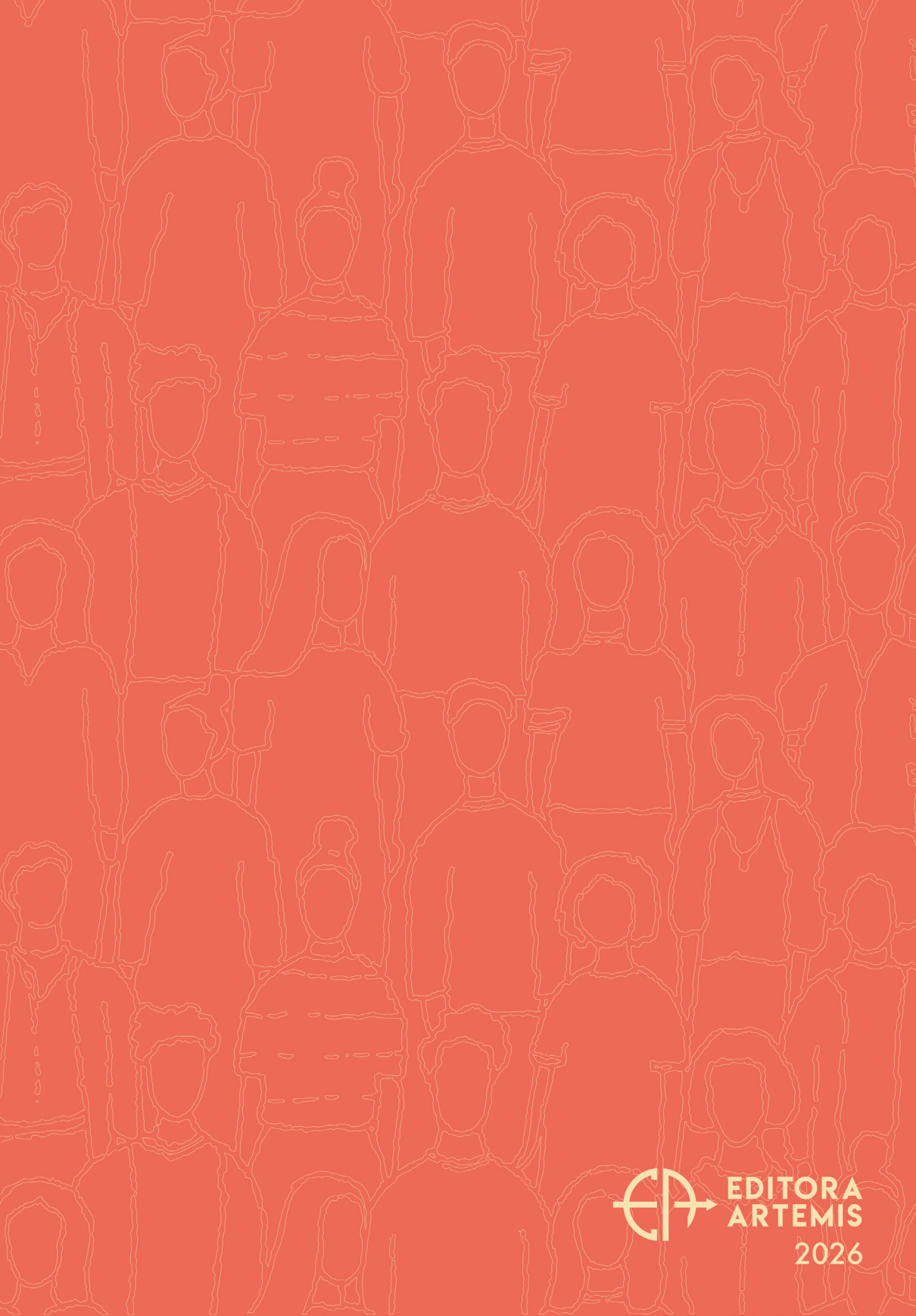
Teorías de justicia 1, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 20, 21, 22, 31
TIC en la educación 90, 92, 96
Tutela judicial efectiva 35, 36, 37, 38, 42, 44
Typography 222, 224, 226, 228, 231, 233, 234, 239, 241, 244, 246, 247

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