

# CIENCIAS HUMANAS:

## POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

**Edwaldo Costa**  
(Organizador)

5



# CIENCIAS HUMANAS:

## POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

**Edwaldo Costa**  
(Organizador)

5



**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo 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).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial****Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



## Ciências humanas: política de diálogo y colaboración 5

**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Maiara Ferreira  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Organizador:** Edwaldo Costa

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências humanas: política de diálogo y colaboración 5 /  
Organizador Edwaldo Costa. – Ponta Grossa - PR:  
Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0453-8

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.538220108>

1. Ciências humanas. I. Costa, Edwaldo (Organizador).

II. Título.

CDD 101

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## APRESENTAÇÃO

El libro electrónico Ciencias humanas: Política de diálogo y colaboración 4 y 5, editado por el Atena Editora, publica artículos que presenten resultados de investigación avanzada y reflexión teórica innovadora en todas las áreas de ciencias sociales y humanas. Privilegia trabajos con potencial transdisciplinar y que contribuyan a la discusión teórica, reflexión epistemológica y conocimiento crítico de la realidad contemporánea en una escala global.

Este tercer eBook tiene por vocación posibilitar el diálogo internacional sobre los principales desafíos de la ciências humanas, desafíos que no pueden ser enfrentados sin políticas de diálogo, sin estrategias bien diseñadas y sin una decidida voluntad de acción a nivel científico. Uno de esos desafíos consiste em asegurar una educación de calidad para todos: fomentar el diálogo acadêmico internacional y hacerlo más eficaz constituye una de las estrategias clave para alcanzar este objetivo.

El debate sobre educación, inclusión, informática, síndrome de Down, competence evaluation, mathematical skills, assessment strategies, aprendizaje, ambientes, innovación, modelo suplementario, Moodle, tutor virtual, aprendizaje autorregulado, educational management, educational leadership, learning, gestión educativa, liderazgo educativo, aprendizaje, cambio conceptual, práctica, enseñanza de ciências, discapacidad, inclusión, empresa, reclutamiento, selección, maritime transport, biofouling, marine pollution, protección de datos, vinculación, técnicas de organización, prácticas curriculares, sectores de la sociedade, compasión, sentimientos, emociones, vulnerabilidad, salud, políticas educativas, labor docente, relaciones, autorrealización, estabilidad, ambiente positivo, calidad educativa, estrategias de aprendizaje, población vulnerable, práctica docente, sistematización de experiencias, investigación en educación, enseñanza teórico-práctica, ingeniería química, operaciones unitárias, cultura escolar, adobe/Earth, structures/renovation y otra, ofrece una oportunidad para reflexionar sobre la sociedad contemporánea.

Finalmente, se espera que con la diversa composición de autores, investigadores, interrogantes, problemas, puntos de vista y perspectivas, ofrezca un aporte plural y significativo a la comunidad científica y profesionales del área.

Edwaldo Costa



## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

EDUCACIÓN, TECNOLOGÍA E INCLUSIÓN – ARTICULACIÓN DE ESCENARIOS PARA UNA SOCIEDAD MEJOR PREPARADA FRENTE A LOS RIESGOS DE LAS TIC

Harold Alvarez Campos

Martha Linares Ditta


Claudia Patricia Navarro Bolívar

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201081>

### **CAPÍTULO 2..... 13**

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS MATEMÁTICAS ESPECÍFICAS: UNA MIRADA DESDE LOS FORMADORES DE PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA

Alonso Quiroz Meza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201082>


### **CAPÍTULO 3..... 21**

GENERANDO NUEVOS AMBIENTES A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES ESTILOS DE APRENDIZAJE Y MODALIDADES DE FORMACIÓN

María del Rubi Olivos Contreras

Alejandro Alberto Bravo Guzmán

Alfonso Acosta Romero

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201083>

### **CAPÍTULO 4..... 28**

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO SUPLEMENTARIO CON INTERVENCIÓN TUTORIAL VIRTUAL EN EL IISUABJO

Laura Irene Gaytán Bohórquez

Elsa Olivia Urbieto Santos


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201084>

### **CAPÍTULO 5..... 35**

GESTIÓN Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE EN ESCUELAS PRIMARIAS DE VERACRUZ

Gabriel D. Camacho Bojórquez

Bella Aurora Del Ángel Muedano


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201085>

### **CAPÍTULO 6..... 51**

IMPORTANCIA DEL CAMBIO CONCEPTUAL EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA EN ENSEÑANZA DE CIENCIAS PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE


Adriana Elizabeth Pérez Rodríguez

Alejandro García Manilla

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201086>

<b>CAPÍTULO 7.....</b>	<b>61</b>
LA INSERCIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO	
Erika Emilia Cantera	
Marco Antonio Luna Márquez	
Mónica Castillo Moreno	
Jazmín Griselda Peña Gómez	
Martha Eugenia Limón Hernández	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201087">https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201087</a>	
<b>CAPÍTULO 8.....</b>	<b>72</b>
IMPLICACIÓN DEL TRANSPORTE MARÍTIMO EN LA CONTAMINACIÓN DE LOS MARES. DESDE EL ATLÁNTICO OESTE HASTA EL PUERTO DE GIJÓN	
Verónica Soto López	
Deva Menéndez Teleña	
Marlene Bartolomé Sáez	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201088">https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201088</a>	
<b>CAPÍTULO 9.....</b>	<b>86</b>
LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE PARTIDOS POLÍTICOS	
Ricardo Raya Aranda	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201089">https://doi.org/10.22533/at.ed.5382201089</a>	
<b>CAPÍTULO 10.....</b>	<b>96</b>
LA VINCULACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE PEDAGOGÍA SEA CON LOS DISTINTOS SECTORES DE LA SOCIEDAD A TRAVÉS DE LAS TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN	
Itzel Natalia Lendechy Velázquez	
Juana Velásquez Aquino	
María Gutiérrez Hernández	
Dinorah Arely Escudero Campos	
Ricardo Manuel Martínez Bello	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010810">https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010810</a>	
<b>CAPÍTULO 11.....</b>	<b>106</b>
LAURA MONTOYA UPEGUI Y MARTHA NUSSBAUM: LA COMPASIÓN FRENTE A LOS EXCLUIDOS	
Jenny Alexandra Gil Tobón	
Luis Fernando Garcés Giraldo	
Conrado Giraldo Zuluaga	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010811">https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010811</a>	
<b>CAPÍTULO 12.....</b>	<b>117</b>
LOS FALSOS MITOS SOBRE ABUSO SEXUAL INFANTIL Y LOS ESTUDIANTES DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE LLEIDA	
Olaya Asín Abad	
María Lamana Villegas	

Teresa Vallmanya Cucurull  
Francesc Domingo-Salvany

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010812>

**CAPÍTULO 13..... 119**

POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA EDUCACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS (EDJA)

Karina V. García

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010813>

**CAPÍTULO 14..... 133**

PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL DE CLASE EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS  
POR EL RETORNO A ESTUDIOS PRESENCIALES

Jimmy Nelson Paricahua Peralta


Edwin Gustavo Estrada Araoz

Percy Amilcar Zevallos Pollito

Libertad Velasquez Giersch

Llen Alin Meza Orue

Ignacio Paucar Meléndez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010814>

**CAPÍTULO 15..... 146**

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN EN COLOMBIA EN EL MARCO DEL COVID-19:  
EXACERBACIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Leonardo Alberto Mauris De la ossa

Manuel Beiro Cedeño

Blanca Patricia Domínguez Gil

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010815>

**CAPÍTULO 16..... 162**

SATISFACCIÓN POR LA FORMACIÓN RECIBIDA EN PROGRAMAS EDUCATIVOS EN  
EL CAM DURANGO

Juan José Rodríguez Lares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010816>

**CAPÍTULO 17..... 173**

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

María Elena Yáñez Romero

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010817>


**CAPÍTULO 18..... 179**

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA FORMACIÓN INICIAL  
DOCENTE; UN ESTUDIO DESDE LA OBSERVACIÓN Y PRÁCTICA EDUCATIVA DE  
ESTUDIANTES DE 1º Y 2º SEMESTRE

Humberto Gpe. Pineda Narváez

Raúl Daniel Molina Cancino

Héctor Fabián Cruz Herrera


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010818>

**CAPÍTULO 19..... 188**

TRADITIONAL ADOBE BUILDINGS IN THE ALTO RIBATEJO REGION

Jorge Morargi dos Remédios Dias Mascarenhas

Maria de Lurdes Belgas da Costa Reis

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010819>

**CAPÍTULO 20..... 199**

LA IMPORTANCIA GEOGRÁFICA Y SOCIAL DE LOS PUEBLOS MÁGICOS EN EL ESTADO DE MÉXICO A TRAVÉS DE SU PATRIMONIO CULTURAL

Fabián Baca Pérez

Fernando Carreto Bernal

Raúl González Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.53822010820>

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 213**

**ÍNDICE REMISSIVO..... 214**

# CAPÍTULO 7

## LA INSERCIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO

*Data de aceite: 09/07/2022*

*Data de submissão: 11/05/2022*

### **Erika Emilia Cantera**

Tecnológico Nacional de México/TESCI  
Estado de México  
<https://orcid.org/0000-0002-9372-1450>

### **Marco Antonio Luna Márquez**

Tecnológico Nacional de México/TESCI  
Estado de México  
<https://orcid.org/0000-0002-2561-0580>

### **Mónica Castillo Moreno**

Tecnológico Nacional de México/TESCI  
Estado de México  
<https://orcid.org/0000-0001-6984-7689>

### **Jazmín Griselda Peña Gómez**

Tecnológico Nacional de México/TESCI  
Estado de México  
<https://orcid.org/0000-0002-9751-300X>

### **Martha Eugenia Limón Hernández**

Tecnológico Nacional de México/TESCI  
Estado de México  
<https://orcid.org/0000-0002-4800-0419>

**RESUMEN:** En México, tres de cada cuatro personas con discapacidad no tienen empleo, lo que representa que millones sufren por no contar con las condiciones adecuadas para su sustento. Además, tiene como consecuencia carecer de instrumento de integración social, y un valor singular en la conciencia que les permite sentirse productivos y autosuficientes.

(Fundación Makoi de Tiflotecnología A.C.). El presente trabajo pretende descubrir una perspectiva de: “La inserción en el reclutamiento y selección de las personas con discapacidad en México” en función del mecanismo que se necesita para proveer de trabajo decente y digno a las personas con discapacidad, en virtud de la importancia que tiene en su sentido social y también económico. Consolidar un proceso de contratación de personas con discapacidad requiere una estrategia de sincronización que vincula desde el área de recursos humanos hasta el área en donde se pretende que la persona discapacitada desempeñara sus actividades; es decir la empresa debe proveer condiciones y características de trabajo a realizar y a los requerimientos que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio. Esta evaluación permitirá saber qué tipo de discapacidad será más adecuada para realizar determinada tarea.

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad, inclusión, empresa, reclutamiento, selección.

### THE INSERTION IN THE RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN MEXICO

**ABSTRACT:** In Mexico, three out of four people with disabilities do not have a job, which means that millions suffer from not having adequate conditions for their livelihood. In addition, it has the consequence of lacking an instrument of social integration, and a singular value in the conscience that allows them to feel productive and self-sufficient. (Fundación Makoi de Tiflotecnología A.C.). The present work intends to discover a perspective of “ Recruitment and

selection of personnel,” according to the mechanism needed to provide decent and dignified work to people with disabilities, by virtue of the importance of their social sense and economic. Consolidate a process of hiring people with disabilities requires a synchronization strategy that links from the area of human resources to the area where it is intended that the disabled person carry out its activities; this means that the company must provide conditions and characteristics of work to be done and the requirements they pose to the worker for their satisfaction. This evaluation will know what type of disability will be more appropriate to perform a specific task.

**KEYWORDS:** Disability, inclusion, business, recruitment, selection.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, son varias las técnicas de reclutamiento y criterios que las empresas emplean para seleccionar al candidato idóneo y ocupar un puesto; una vez contratados, por parte del personal se espera tener un trabajo dignamente remunerado, motivado y en condiciones de progresar. Sin embargo, cuando hablamos de aquellas personas que tienen una discapacidad, su situación no es igual, es mayormente desfavorecida, enfrentan mayor dificultad de ser contratadas e integrarse a un empleo.

Con respecto a esta situación se han realizado durante la última década diferentes esfuerzos. Desde distintos ámbitos de la sociedad se generan acciones para revertirla; en ello se involucran los sectores público, social y privado

## MARCO NORMATIVO

Las personas discapacitadas siempre han existido y su preocupación por ellas surgen en el estudio de la medicina y sus avances e investigaciones de diversos médicos. En el ámbito de la inclusión laboral su estudio se sitúa a comienzos del siglo XX, cuando surgieron Instituciones con iniciativas a este tipo de personas como las Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU) y la organización Internacional del Trabajo (OIT), ambas surgen después del conflicto bélico de 1945 para fomentar la justicia social y los Derechos Humanos y laborales internacionales (INEGI, 2010). En 1948 se creó la Organización Mundial de la Salud (OMS), enfocadas en las políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial.

En México al igual que el resto del mundo, existen diversas instancias nacionales y estatales, que establece acciones para apoyar y regular las condiciones de las personas discapacitadas e involucran los sectores público, social y privado con normatividad y evaluación; plasmadas desde la Constitución Política hasta diversas normas mexicanas para asegurar los derechos de estas personas se concentró en la siguiente tabla 1.

Ordenamiento	Artículo	Descripción
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Art. 1	Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional
	Art. 123	Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil
Ley Federal del Trabajo	Art. 2	Establece las relaciones de trabajo conducentes a propiciar el trabajo digno o decente, el cual es caracterizado por no dar cabida a ningún tipo de discriminación por origen étnico o no
	Art. 133	Queda prohibido Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio
	Art. 498 y 499	Señala la obligación de los patrones de conservar en el empleo a un trabajador que sufrió secuelas derivadas de un accidente de trabajo
Ley del Seguro Social	Art. 45	Enuncia la existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores	Art. 5	Establece el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o a otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Art. 9	Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y a la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación
	Art. 11	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Art. 4	Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias
Ley de Asistencia Social	Art. 12	Se refiere a los servicios básicos de salud en materia de asistencia social serán entre otros, la prevención de invalidez (discapacidad) y la rehabilitación e integración a la vida productiva o activa de personas con algún tipo de discapacidad.
Ley del Impuesto sobre la Renta	Art. 222	Menciona que el patrón que contrate a personas con discapacidad motriz, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal, o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del ISR de estos trabajadores, siempre y cuando se cumpla los requisitos señalados por la ley
Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social		Objetivo 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADDIS)		Dirigido a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, en especial aquellos en situación de vulnerabilidad social, mediante acciones que promuevan la inclusión de las mismas en la comunidad.
Norma Oficial Mexicana	NOM-173-SSA1-1998	Es de observancia obligatoria para todo el personal de salud que presta servicios de prevención, atención y rehabilitación de cualquier tipo de discapacidad, en los establecimientos de atención médica de los sectores público, social y privado en el territorio nacional.

Tabla 1. Marco Legal en México sobre Personas con Discapacidad

Fuente: Elaboración propia

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El término *personas con discapacidad* hace referencia aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (OIT, 2013).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad (CONADIS, 2013).

En México durante los años setentas surgieron distintas organizaciones federales y estatales para la atención y asistencia de personas con discapacidad, como es el *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012* (PRONADDIS), dirigido a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) que funge como encargado de promover, fomentar y regular el acceso a las personas con discapacidad en el sector público y privado. De acuerdo a la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*, el presidente Peña Nieto (citado por STPS, 2016), comentó que asciende a más de 7.6 millones de personas con alguna discapacidad, lo que representa el 6.6% de la población Total. Respecto a las estadísticas del censo 2020 (Discapacidad, 2021), asciende a 16.5% de la población en México.

Están conformadas principalmente por adultos mayores de 60 años, 81 de cada 100, la otra parte lo ocupan de 30 a 59 años. Los hombres presentan una proporción de discapacidad ligeramente superior al de las mujeres, mientras que después de los 60 años de edad, ellas pasan a ocupar el primer lugar y la diferencia es de 2.2 puntos porcentuales.

A nivel nacional, la población con discapacidad tiende a distribirse de igual forma que la población en general, es decir, se encuentran en las entidades federativas más pobladas, que son: México, Distrito Federal, Veracruz y Jalisco. En el extremo opuesto, las



entidades donde reside el menor número de personas con discapacidad son: Campeche, Colima y Baja California Sur.

Existen distintos tipos de discapacidad como se muestra en la Figura 1; y en diferentes grados de las actividades básicas que realiza el ser humano como son caminar o moverse, ver, hablar o comunicarse, escuchar, atender el cuidado personal, poner atención o aprender y limitación mental, algunas personas incluso tienen múltiples discapacidades como son los sordo mudos.

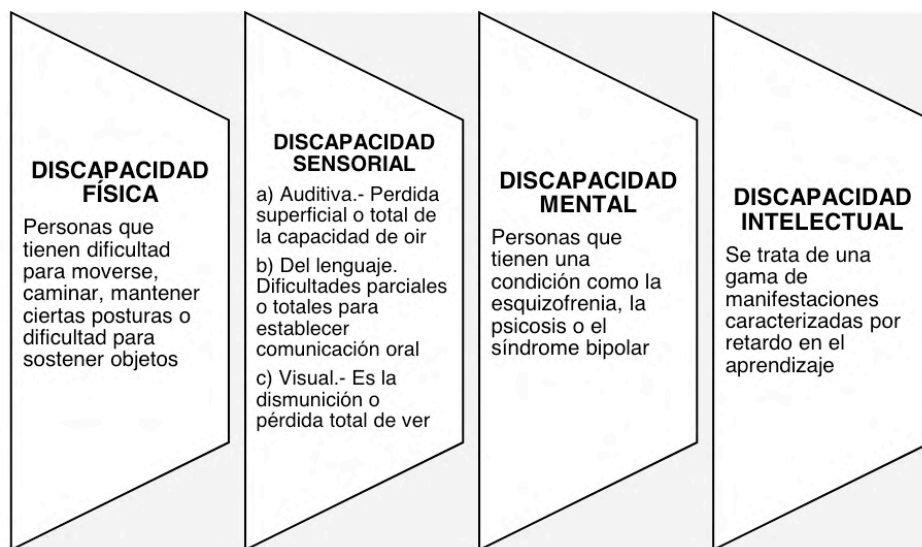


Figura 1. Tipos de Discapacidad

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el *Censo de Población y Vivienda 2020*, a nivel nacional, la dificultad más frecuente entre la población con discapacidad es la relacionada con la movilidad (Discapacidad, 2021), ya que 38.8% de las personas de este grupo poblacional señala tener limitación para caminar o moverse. Le siguen las dificultades o limitaciones para ver, escuchar, hablar, y condición mental.

Las causas que originan la discapacidad son diversas, se relacionan con aspectos biológicos, económicos y socioculturales, así como con las condiciones del entorno, En el Censo 2010 se identificaron cinco causas básicas de las cuales la originada por alguna enfermedad es la mayor causa en México con 379.4% y la edad avanzada con 23.1% es la segunda causa (Cuéntame Población, s.f.):

- Enfermedad,
- Edad avanzada

- Nacimiento,
- Accidente, y
- Otras causas

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El reclutamiento de las organizaciones es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización (Chiavenato, 2007), es decir, en el reclutamiento se localiza y se allega de los posibles candidatos, para la vacante que necesita cubrir la empresa tomando en cuenta primeramente de donde atraer, si de la misma empresa o fuera de ella.

El reclutamiento fundamentalmente se realiza a partir de las necesidades de recursos humanos presentes o futuras que tienen una organización y se necesita de varias fuentes para atraer el personal idóneo. El proceso de Reclutamiento se inicia cuándo la empresa tiene una vacante, puede ser porque es de nueva creación, hay una baja de la persona que ocupaba el puesto, por incapacidad, por carga de trabajo o por la temporada, posteriormente se determina el medio de conseguir a la persona, que puede ser a través un reclutamiento interno o externo. Una vez que lleguen los candidatos a ocupar el puesto, se concluye el proceso de reclutamiento y se inicia el proceso de selección.

La Selección de personal, es el proceso que mediante una serie de pruebas y entrevistas se busca entre los candidatos reclutados al más adecuado para ocupar la vacante. Los exámenes o entrevistas que utilice la organización dependerán del perfil del puesto y sus propias necesidades.

## PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Werther, Davis & Guzmán (2014) señalan ocho pasos a seguir para el proceso de selección, cuando es a través de la promoción interna, no es necesario realizar algunos de estos pasos:

1. *Recepción preliminar de solicitudes.* - se inicia con una cita con el candidato y una entrevista preliminar
2. *Administración de exámenes.* - Se aplican pruebas de idoneidad para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto
3. *Entrevistas de selección.* - consiste en una conversación formal para evaluar si puede desempeñar el puesto y comparar su desempeño con el de otros candidatos.
4. *Verificación de datos y referencias.* - como referencias académicas, laborales o personales

5. *Examen médico.* - hay puestos que requiere de ciertas condiciones físicas, incluso para prevenir accidentes.
6. *Entrevista con el supervisor.* - se realiza con el supervisor inmediato o el gerente del departamento interesado
7. *Descripción realista del puesto.* - Es cuando el solicitante tiene expectativas equivocadas respecto al puesto y evitar problemas más adelante o decir “ustedes nunca me lo advirtieron”.
8. *Decisión de contratar.* - este paso marca el final del proceso de selección y la responsabilidad puede corresponder al jefe inmediato del candidato o al departamento de capital humano.

El proceso de reclutamiento y selección varía de acuerdo con tipo de organización, incluso no siempre es el departamento de Recursos Humanos quien realiza todo el proceso, por ejemplo, hay empresas en donde solo está de apoyo y quien inicia su proceso es el departamento en el que se requiere la vacante, incluso son quienes deciden a quien contratar, de igual manera las técnicas o exámenes de selección también depende directamente de la necesidades y organización y tamaño de cada empresa.

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Antes de iniciar el proceso de Reclutamiento y Selección de las personas con discapacidad, se debe tomar algunas consideraciones: Previamente es necesario conocer y realizar una visita de inspección por las áreas laborales administrativas y operativas para identificar si existen barreras arquitectónicas o de comunicación; también se debe realizar la descripción de funciones de los puestos adaptados, así como verificar la existencia de sistemas de seguridad apropiados (Consejo Nacional para prevenir la discriminación, 2005). Además, debe de instrumentarse un programa de sensibilización entre los compañeros de trabajo y jefes de área para informarles qué es la discapacidad, promover la integración laboral y fomentar un ambiente armónico que propicie el crecimiento de todos los colaboradores, estimule en el ámbito general de la empresa un trato humano entre todos los integrantes. El proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad debe ser visto de la misma forma que para el resto de los empleados, y se inicia con la necesidad de cubrir una vacante (López, 2012).

Algunas fuentes de reclutamiento externo son las Organizaciones de la sociedad civil como son los Centros de Rehabilitación y Educación Especial; Centros de Rehabilitación e Integración Social del DIF; El Servicio Estatal de Empleo de la STPS; Instituciones educativas públicas o privadas que corresponda, según la ciudad donde se localice la empresa. Empresas que recibieron un premio, por emplear personas con discapacidad, comentan que sus fuentes de reclutamiento fueron: Recomendación boca a boca, CompuTrabajo, bolsas de trabajo para personas con discapacidad, bolsas de trabajo

en general Servicio Nacional de Empleo, Ferias de Empleo, Periódico, Lonas, Posteo, Perifoneo, Volanteo y los que llegan por su propio pie (Movimiento Congruencia, 2013).

a) La Empresa solicita la vacante en cualquiera de las fuentes de reclutamiento antes mencionadas, en el caso de apoyarse con alguna Organización o sociedad civil que apoyan la inclusión de personas con discapacidad, la empresa les informará de la vacante que se desea cubrir y proporcionar las funciones del puesto, el perfil del ocupante, rangos de sueldo y prestaciones, con el fin de que se realice una preselección y evaluación de habilidades de los candidatos y sean enviados los más idóneos.

b) Las organizaciones enviarán las bases de datos de los candidatos que pueden cubrir las vacantes o en su caso ellos canalizaran directamente a las personas que consideren cubren los requisitos del puesto

c) Se Inicia el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo con los lineamientos propios de la empresa en sus exámenes psicométricos, habilidades, destrezas y conocimientos del puesto

Respecto a la entrevista debe ser igual manteniendo un diálogo natural, no victimizar ni demostrar pena o compasión, y preguntar si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo, por ejemplo, sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al medio físico, señalética, etc. (López,2012).

En el caso de evaluaciones y pruebas psicométricas, se deberá adaptar los instrumentos y/o realizar ajustes necesarios (CONADIS, 2013), por ejemplo, si se contempla la contratación de personas con discapacidad visual, los exámenes podrían estar también en braille; si se contempla la contratación de personas con discapacidad física o motriz, el área de entrevistas podría ser accesible; si se contempla la contratación de personas con discapacidad auditiva, se podría contar con un intérprete de Lengua de Señas Mexicana, etc.

d) Una vez seleccionado el candidato, se notifica dicha selección a la organización u organismo de la sociedad civil que guio y acompañó durante el proceso y se pide la documentación necesaria para su contratación.

Algunas empresas agregan a los candidatos que se sometieron al proceso de reclutamientos y selección y no fueron contratados, a una base de datos para ser contemplados en futuras vacantes y, cuando la necesidad lo amerite, se recomienda a otras instituciones que pueden apoyarlo en el desarrollo de habilidades que permitan su contratación posteriormente (Movimiento Congruencia,2013).

Antes de la contratación se debe dejar bien estipuladas todas las obligaciones, derechos y beneficios que tendrá la persona al laborar en la empresa, es recomendable que la persona contratada pase por un proceso de inducción a la empresa y al puesto para su integración. En cuanto a la capacitación, deberá proporcionarse según las necesidades del puesto.

## INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión laboral es una política empresarial destinada para contratar sistemática y profesionalmente a personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás. Surge de varias consideraciones que se hacen cada vez más claras, siendo la más importante el derecho irrenunciable de cada persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (López, 2012). Las empresas deben integrar en su proceso de reclutamiento y selección a cualquier tipo de personas, no solo porque lo marca la ley, sino como parte de la Responsabilidad Social que tiene para con los stakeholders.

Empresas que la llevan a cabo señalan que son diversos los impactos que han tenido, tales como:

- Buena Imagen corporativo ante los stakeholders
- Influencia en la Industria y proveedor de servicios para sumarse al programa
- Reconocimientos por parte del Gobierno como empresas incluyentes
- Mejoramiento de la comunicación interna
- Mejoramiento del clima laboral
- Se da una cultura de igualdad, sin prejuicios, trato a los adultos y participación en las decisiones. (Movimiento Congruencia,2013)

Sin embargo, el no conocer la proporción de personas con discapacidad vinculadas a las actividades económicas, que trabajan o buscan hacerlo, así como el tipo de actividades que realizan e identificar su nivel de integración laboral y social. Hace que las personas sean vulnerables ante las empresas que han decidido integrarlas a laborar. En este sentido, la INEGI (2010), señala que, las personas con discapacidad asalariada tienen menores prestaciones como aguinaldo, vacaciones, utilidades, debido a que sólo el 51.3% tiene prestaciones. Lo anterior podría pensarse que es por tener una jornada laboral menor, pero en un estudio por parte de Organización Integral del Trabajo (2013), de un estudio de 150 personas que cuentan entre sus trabajadores con personas con discapacidad comentan que en 79% realizan una jornada completa y el 88% tiene entre 1 a 5 personas de este tipo.

En este mismo estudio, de cada 100 personas con discapacidad ocupadas, 39 son empleados u obreros, 38 trabajadores por cuenta propia, 6 jornaleros o peones, 6 ayudantes, 5 trabajadores familiares sin pago y 3 patrones o empleadores. Resumiendo, que hay más trabajadores con discapacidad que se auto emplean y menos como empleados u obreros, comparado con lo que sucede entre su contraparte sin discapacidad. Lo cual puede estar relacionado con las restricciones que enfrentan para su inserción laboral, obligándolos a emprender un negocio.

## CONCLUSIONES

Una persona con discapacidad es ante todo persona con todo lo que ello implica debe prevalecer por tanto su condición de sujeto, con dignidad, valioso por sí mismo, sobre la circunstancia de la discapacidad (Villa, 2007). El que haya personas con discapacidad en su proceso de reclutamiento y selección debe situarse como consideración sino concretarse en acciones.

Los procesos de reclutamiento y selección no son más complicados, ni requieren otra metodología, incluso hay diversas organizaciones de sociedades civiles que apoyan.

La discapacidad en México es un fenómeno ligado al envejecimiento, de acuerdo con las tendencias demográficas, los adultos mayores conformarían el grueso de la población en un corto plazo y la INEGI (2010), reporta un aumento de porcentaje a las personas con discapacidad, derivados las enfermedades y de la edad. Por ello, es necesario redefinir la inserción de estas personas en el ámbito laboral desde el proceso de reclutamiento, hasta su contratación y capacitación. Además de considerarlos como parte de su equipo de trabajo con los mismos derechos y obligaciones.

La inclusión de personas con discapacidades no solo es cuestión de un marco normativo, sino de una sensibilización y educación que conlleve a nuevos entornos laborales y mejore la calidad de vida de su personal.

Las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo y a recibir capacitación en igualdad de oportunidades y equidad, a contar con las mismas prestaciones de ley y sueldo que cualquier otro empleado. El proceso de contratación de personas con discapacidad es el mismo para todos desde el punto de vista legal (López, 2012), ya que todos estamos regidos por las mismas leyes llámese Constitución Política, de Trabajo o de Seguro Social. Todos pagan las mismas cuotas, y a los empresarios no se les obliga a pagar una cuota mayor por tratarse de trabajadores con discapacidad, sino todo lo contrario, las mismas leyes del Impuesto sobre la Renta o Ley de Seguro Social, les ofrece beneficios de un pago menor al reducir sus ingresos hasta el cien por ciento.

## REFERENCIAS

Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades. CONADIS. (2013). **Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad**. Ministerio de Relaciones Laborales. Ecuador.

Consejo Nacional para prevenir la discriminación. (2005). **La discriminación en las empresas**. No.2 Dirección General Adjunta de Vinculación Programas Educativos

Cuéntame Población. (s.f). **Discapacidad en México**. INEGI, Información por Entidad. Ubicado en: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>

Chiavenato, Idalberto. (2007). **Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones** (8ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Discapacidad impulsamos la inclusión. (2021). **Censo 2020: 16.5% de la población en México son personas con discapacidad**. Ubicado en <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/>

Divulgación del CONAPRED. Ubicado en [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/ESXX0002-.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ESXX0002-.pdf)

Fundación Makoi de Tiflotecnología A.C. (s.f.). **Discapacidad y empleo**.

Hernández Castilla; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2009). **La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el mundo laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso**. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Num. 2. Vol.3. ubicado en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/Rev.%20Ed.%20Inc.%20Vol3,2.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). **Las personas con discapacidad en México una visión al 2010**. México. ISBN 978-607-739-055-8

López Ileana, Karina Bailey, Frank Lynen. (2012). **Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad**. Nestlé México, Fundación ParaLife y Teleperformance México.

Movimiento Congruencia. (2013). **Premios incluye, testimonios 2013**. México

Organización Internacional del Trabajo. (2013). **Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad Resumen Ejecutivo**. Herramientas de Apoyo para la inclusión Laboral. SOSOFA.

Secretaría de Trabajo y Previsión Laboral, STPS (2012). **Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012**. México. D.F. ubicado en: <http://www.libreacceso.org/downloads/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf>

Secretaría de Trabajo y Previsión Laboral, STPS (2016). **Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. México**. Ubicado en <https://www.gob.mx/presidencia/articulos/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-30289>

Villa Fernández, Nuria. (2007). **La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)**. Ministro de Trabajo y asuntos sociales. Madrid

Werther, William B., Keith Davis & Guzmán Brito Martha Patricia. (2014). **Administración de Recursos Humanos Gestión del Capital Humano** (7ª ed.). Editorial Mc Graw Hill. México.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abuso sexual infantil 117

Adobe 4, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197

Ambientes 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 41, 43, 54, 73, 134, 162, 167

Aprendizaje 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 44, 45, 46, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 123, 125, 134, 135, 136, 142, 143, 144, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 162, 163, 164, 168, 169, 170, 171, 175, 176, 180, 182, 186, 187

Aprendizaje autorregulado 28

Autorrealización 15, 133, 136, 137, 138, 139, 142, 143, 168

### B

Biofouling 73, 78, 79, 80

### C

Cambio conceptual 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60

Ciencias 12, 28, 31, 51, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 98, 146, 165, 172, 173, 183, 187

Ciencias humanas 183

Colaboración 3, 6, 22, 25, 38, 84, 142

Compasión 68, 106, 107, 112, 114, 115, 116

Competencias específicas 13

Competencias matemáticas 13, 14

Conocimiento 2, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 26, 27, 28, 30, 32, 34, 52, 53, 54, 56, 58, 74, 88, 91, 99, 112, 117, 121, 123, 124, 134, 135, 158, 164, 169, 171, 173, 176, 182, 183, 203, 212

Covid-19 134, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 156, 157, 158, 159, 160, 161

### D

Datos personales 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95

Discapacidad 1, 3, 7, 12, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71

### E

Earth 73, 84, 188, 189, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 197

Educación 1, 6, 7, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 48, 49, 52, 55, 59, 67, 70, 71, 96, 97, 98, 99, 105, 109, 110, 111, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163,



167, 168, 169, 170, 172, 173, 175, 179, 182, 184, 185, 187

Educational quality 147

Empresa 61, 66, 67, 68, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 166

Enseñanza teórico-práctica 173

Estabilidad y ambiente positivo 133

Estrategias 2, 13, 14, 15, 19, 21, 28, 33, 38, 40, 44, 45, 51, 55, 56, 57, 58, 59, 74, 84, 97, 114, 142, 143, 146, 147, 150, 151, 156, 157, 158, 161, 165, 169, 174

Estrategias de evaluación 13

Estudiantes medicina 117

## **F**

Formación docente 172, 179, 180, 185, 186

Formación inicial docente 13, 14, 16, 179, 180, 183, 184, 187

Formación recibida 162, 164, 165, 168

## **G**

Gestión educativa 35, 47

## **I**

Identidad y Cultura 179

Inclusión 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 61, 62, 63, 64, 68, 69, 70, 71, 108, 134

Informática 1, 5, 6, 7, 9, 28, 33, 172, 213

Ingeniería química 173, 174, 175

Innovación 12, 21, 31, 34, 52, 98, 140, 141, 142, 160

Invasive species 73, 78, 84

Investigación 2, 5, 14, 16, 23, 28, 31, 32, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 47, 48, 49, 51, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 74, 77, 98, 99, 101, 106, 129, 133, 136, 137, 143, 146, 147, 148, 149, 154, 167, 171, 172, 173, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 199, 201, 202

Investigación en educación 173

## **L**

Labor docente 133, 186

Learning strategies 147

Liderazgo educativo 35, 36

## **M**

Marine pollution 73

Maritime transport 72, 73

Mitos 117, 118

Modelo suplementario 28, 30, 31, 34

Moodle 28, 29, 31, 33, 34

## O

Operaciones unitarias 173, 174, 175, 176, 178

## P

Partidos políticos 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 109, 110, 111

Política 11, 47, 48, 62, 63, 64, 69, 70, 86, 88, 89, 94, 102, 108, 110, 119, 121, 122, 124, 127, 129, 130, 151, 152, 156, 157, 158, 185, 186

Políticas de Articulación de la EDJA 119

Práctica 3, 10, 16, 17, 23, 27, 28, 29, 37, 44, 45, 51, 56, 58, 59, 63, 97, 99, 115, 123, 126, 129, 136, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 187, 202, 211

Prácticas curriculares 96, 103, 104

Programa CEBAS 119, 122, 123, 128, 130

Promotores de salud 119

Public policies 146, 147

## R

Reclutamiento 61, 62, 66, 67, 68, 69, 70, 100, 101

Relaciones 30, 63, 70, 93, 99, 101, 119, 130, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 142, 143, 144, 165, 167, 169, 175, 182, 183, 185

Renovation 188, 197

## S

Satisfacción egresados 162

Sectores de la sociedad 96, 97, 103, 105

Selección 18, 47, 61, 66, 67, 68, 69, 70, 100, 101, 118

Sentimientos 12, 106, 114

Síndrome de Down 1, 2, 3, 4, 6, 11, 12

Sistematización de experiencias 173, 174, 175, 178

Structures 188, 190, 197

## T

Técnicas de organización 96, 97, 100, 103, 104, 105

Teorías motivacionales 162, 164

TIC 1, 3, 4, 5, 6, 7, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 157, 158, 171, 172

Tutor virtual 28, 30, 34

## U

Universidad de Lleida 117, 118

## V

Vinculación 70, 96, 103, 104, 105, 170, 171

Vulnerabilidad 63, 64, 106, 107, 108, 111, 115, 149

Vulnerable population 147

# CIENCIAS HUMANAS:

## POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

- 🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
- ✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
- 📷 @atenaeditora
- 📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

5



# CIENCIAS HUMANAS:

## POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

- 🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
- ✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
- 📷 @atenaeditora
- 📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

5

