

Artículo de Investigación Científica o Tecnológica

Violencia psicológica laboral y afectividad en trabajadores de centros penitenciarios de México

Workplace psychological violence and affectivity in prison workers of Mexico

Heidi Sosa Cruz¹, José Luis Calderón Mafud², Manuel Pando Moreno³, María del Rocío Hernández-Pozo⁴
Raúl Flores Carrillo^{1,5}, Pedro Reynaga Estrada⁶

Recibido: 28 septiembre 2023

Aceptado: 01 diciembre 2023

Resumen

Introducción: Se considera que el ambiente laboral de centros penitenciarios posee un alto riesgo de violencia psicológica, la cual puede impactar la salud mental del trabajador.

Objetivo: Analizar la relación de la violencia psicológica laboral con la afectividad y características sociolaborales de trabajadores de centros penitenciarios mexicanos, en el periodo 2021-2022.

Métodos: Estudio transversal y analítico en centros penitenciarios de México, se realizó un muestreo por conveniencia en 8 centros penitenciarios, aplicando tres instrumentos: 1- Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) validado en México y otros países. 2- Escala de Afecto positivo y negativo, validado inicialmente por Watson, Clark y Tellegen en 1988, se aplicó para el presente estudio la versión de 18 ítems, reportada por Hernández et al. (en proceso de publicación) y 3- Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales elaborado expresamente de 11 preguntas; los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS 26 y se obtuvieron valores de Ji2 cuadrada como medida de asociación.

Resultados: Se contó con la participación de 209 trabajadores. El 49.3% de los trabajadores refieren presencia de violencia psicológica en nivel alto, se encontraron asociaciones significativas con la afectividad negativa (57.777, p=0.000), Ira-disgusto (53.139, p=0.000) y miedo-vergüenza (42.834, p=0.000).

Conclusiones: La violencia psicológica laboral en los centros penitenciarios estudiados tiene mayor prevalencia en comparación con otras poblaciones. Se encontró una fuerte relación con la afectividad negativa, considerando la intensidad de la violencia, como su presencia.

Palabras clave: Violencia laboral, afecto, prisiones, México

Abstract

Introduction: It is considered that the work environment of penitentiary centers has a high risk of psychological violence, which can impact the mental health of the worker.

Objective: To analyze the relationship of occupational psychological violence with the affectivity and socio-labor characteristics of workers in Mexican penitentiary centers, in the period 2021-2022.

Methods: Cross-sectional and analytical study of 8 penitentiary centers in Mexico, from a convenience sample, using three instruments: 1. Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO), validated in Mexico and other countries. 2. Positive and Negative Affect Scale, initially validated by Watson, Clark and Tellegen in 1988, using the 18-item version, proposed by Hernández-Pozo et al., (in process of publication) and 3. Questionnaire of sociodemographic and labor data elaborated expressly with 11 questions; the data obtained were processed with the SPSS 26 program and chi-square values were obtained as a measure of association.

Results: Participated 209 workers, 49.3% of the workers referred to the presence of psychological violence at a high level, significant associations were found with negative affectivity (57.777, p=0.000), anger-disgust (53.139, p=0.000) and fear-shame (42.834, p=0.000).

Conclusions: Workplace psychological violence in the penitentiary centers studied is more prevalent compared to other populations. A strong relationship with negative affectivity was found, even when the frequency of this violence is minimal

Key words: Workplace violence, affect, prisons, Mexico

¹ Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Mexico.

² Universidad de Colima, Colima, México.

³ Programa de Investigación en Salud Ocupacional PIENSO en Latinoamérica, Guadalajara, Mexico.

⁴ Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Grupo de Investigación Aprendizaje Humano, Tlalnepantla, Mexico

⁵ Consejo Mexicano para la Certificación Profesional en Psicología, A. C. Guadalajara, Mexico

⁶ Laboratorio de Psicología de la Actividad Física y del Deporte Universidad de Guadalajara, México.

Autor de correspondencia: Heidi Sosa Cruz. Correo: heidi.sosa2625@alumnos.udg.mx

Introducción

Históricamente se ha considerado que los centros penitenciarios presentan un ambiente en general violento.¹⁻⁶ Además, como ambientes de trabajo, han sido calificados de marginales por las condiciones del lugar de trabajo, por lo que implican las actividades en sí y por la proximidad con las personas privadas de la libertad,³ a pesar de la vigente Ley Nacional de Ejecución Penal, la cual tiene como uno de sus principales pilares el Principio pro persona que supondría un ambiente generalizado con menos indicadores de violencia,⁷ y el seguimiento de la Reglas Nelson Mandela que tienen los lineamientos para el abordaje de los internos, también dedica un apartado de 8 reglas específicas para el bienestar de los trabajadores penitenciarios.⁸

Según un informe diagnóstico de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH),⁹ en México los centros penitenciarios son calificados como violentos, degradantes y que atentan contra los derechos humanos de las personas internas, considerando en escala del 1 al 10, seis rubros los cuales son los aspectos que garantizan la integridad de las personas internas, los aspectos que garantizan una estancia digna, condiciones de gobernabilidad, la reinserción social y los grupos de personas con necesidades específicas. Los resultados en dicho informe, expone que mientras el promedio nacional es de 6.21, el estado con la más baja calificación es Tabasco (4.21) y el más alto es Chihuahua (7.77), lo que indica ambientes violentos en los diferentes centros penitenciarios del país.

Diversos autores sostienen que este ambiente no solo afecta a las personas privadas, sino también a quienes trabajan con ellos, haciendo énfasis en el personal de seguridad y custodia, quienes se perciben denigrados y con menor protección que las personas internas.^{3,5} Además de ello, la CNDH⁹ refiere insuficiente personal en diversas áreas laborales de estos centros, entre ellas las de seguridad, sumado a los casos de acoso y violencia laboral que se han expuesto públicamente.¹⁰

La afectividad por su parte, ha sido ampliamente estudiada desde la Edad Antigua, sin embargo, es en la segunda mitad del siglo XX cuando las investigaciones se realizan con mayor sistematicidad¹¹ dentro de los instrumentos de auto-reporte, la Escala de Afecto Positivo y Negativo diseñada por Watson, Clark y Tellegen en 1988.¹² Este instrumento mide el afecto como estado o como rasgo, según la temporalidad que se establezca en la aplicación, los autores refieren que más allá de dos meses, se podría hablar de rasgos, y para hablar de un afecto como estado se utilizan expresiones que denoten el tiempo inmediato; los afectos tomados como rasgos, se pueden asociar a construcciones psicobiológicas y a ciertos niveles de sensibilidad a las señales de castigo y recompensa.¹³ En relación con el afecto negativo, Denollet describe que la personalidad tipo D se caracteriza por este tipo de afecto,¹⁴ que predispone al individuo a la inhibición social y conductas hostiles, además de enfermedades coronarias.¹⁵

Aunque diversos estudios, han intentado identificar un perfil típico de la víctima de violencia laboral, especialmente del acoso laboral, se ha concluido que no hay tal perfil, y que existen dificultades en estos estudios que no se han podido compensar, como el hecho

de caracterizar a un trabajador con afectos negativos o conductas disruptivas y atribuirlos a su personalidad, siendo que puede ser también un efecto de la violencia o el acoso sufrido.^{16,17}

Violencia psicológica laboral

Organismos internacionales definen violencia psicológica como “uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas”¹⁸ esta definición coincide con importantes teóricos que puntualizan el uso del poder y la amenaza como características de la violencia psicológica.¹⁹

Abregú y Dos Santos²⁰ enuncian una definición parecida, pero exclusiva de la violencia psicológica laboral que contiene los elementos necesarios para enmarcar el presente estudio, dichos autores refieren que este tipo de violencia es la acción intencional de agresión (no física), amenaza y/o humillación que se dirige hacia los trabajadores, es decir, se trata de una violencia que no tiene una dirección específica, como en el acoso laboral, se trata de una violencia laboral genérica.^{21,22}

En México, la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, define a la violencia laboral como “actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”²³ incluyendo hostigamiento como la violencia que se da en una relación de subordinación, pero que otros autores llaman acoso descendente^{17,24} lo cual es compatible con lo dicho en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, dicho convenio considera que la violencia laboral es una grave violación a los derechos humanos definiéndola como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas de tales comportamientos y prácticas, todas ellas inaceptables, ya sean de una sola ocasión o de manera continuada, y que tenga la potencialidad de causar perjuicio físico, psicológico, sexual o económico,²⁵ lo cual puede incluir una gran diversidad de hechos en perjuicio del trabajador.¹⁶

El estudio de la violencia ha experimentado continuas controversias, principalmente entre autores que sostienen que el ser humano es violento por naturaleza^{26,27} y otros que mencionan que es ajeno a ella.²⁸ Wlosko & Ros²⁹ explican que es inherente a las relaciones de dominación; su conceptualización aún posee limitaciones, principalmente en el establecimiento de criterios que determinen su presencia, como el uso de la fuerza física, lesiones o daños concretos, hasta conceptos aún ambiguos.^{26,27,30}

No obstante, es un consenso actual que, independientemente de la forma en que ocurra, la violencia genera efectos perniciosos, además, que la violencia laboral influye negativamente en el ambiente de trabajo, en la familia de la víctima, su círculo social y en el trabajador,³¹ Adigüzel y Küçükoğlu³² encontraron que la percepción de violencia disminuye en el trabajador la pasión por su tarea e incrementa la intención de renunciar a su empleo. Por otra parte, las relaciones interpersonales difíciles o negativas, se han relacionado con complicaciones de salud como elevación de la inflamación sistémica, enfermedades coronarias, accidentes

cerebrovasculares y la vivencia de afectos negativos, mientras que cuando son positivas y fáciles, generan bienestar y funcionan como protectores frente a las experiencias estresantes.³³

Afectividad

Diversos autores han documentado los impactos negativos de la violencia laboral, a nivel psicológico, familiar y social.³⁴⁻³⁶ Rodríguez y Paravic³¹ exponen que los trabajadores expuestos a la violencia laboral, a nivel afectivo suelen presentar desmotivación, desconfianza, depresión, ansiedad, ira e irritabilidad, lo que se asocia a otras consecuencias individuales importantes como la alta accidentabilidad, además de manifestaciones psicósomáticas y cuadros de estrés postraumático.^{17,37}

La afectividad se conforma de emociones y estados de ánimo, es decir, se llama afecto a la categoría global, la cual se experimenta subjetivamente y se expresa mediante comportamientos observables.³⁸

Considerando la amplia gama de posibilidades de experimentar el entorno, diversos investigadores han adoptado la clasificación en dos dimensiones principales, llamadas afecto positivo y afecto negativo^{13,39,40}

El afecto positivo se refiere a la dimensión placentera, expresada como energía, afiliación y dominio de un individuo. Las personas con alto afecto positivo experimentan con facilidad sentimientos de satisfacción, gusto, entusiasmo, energía, amistad, unión, afirmación y confianza; en contraste, las personas con bajo Afecto Positivo tienden a manifestar desinterés y aburrimiento.^{13,39,40}

Las personas con niveles altos de afecto negativo suelen experimentar desinterés, aburrimiento, tristeza, culpa, angustia, vergüenza y envidia, además se relaciona con la sensibilidad temperamental ante estímulos negativos, labilidad vegetativa, estresores y ambientes desfavorables, esta dimensión en niveles bajos, se trata de un estado de calma y serenidad.^{13,39,41}

Considerando la importancia que tiene la vivencia de los diferentes afectos y las tendencias violentas que se atribuyen a los centros penitenciarios, surgieron dos preguntas: ¿la prevalencia de violencia psicológica laboral es mayor a la encontrada en otras poblaciones?, ¿la violencia estudiada, se asociará significativamente a la afectividad negativa en alguna de sus dimensiones?

De acuerdo con las preguntas anteriormente formuladas, en el marco de un estudio transversal, no causal, se estableció como objetivo general, analizar la relación de la violencia psicológica laboral con la afectividad, así como con las características sociolaborales de los trabajadores de los centros penitenciarios evaluados, además se pretende identificar la prevalencia de este tipo de violencia en dichos centros laborales.

Las hipótesis de trabajo vinculadas a tales objetivos son dos, la primera que establece una asociación significativa entre la violencia y los afectos negativos y la segunda se refiere a la existencia de una mayor prevalencia de violencia psicológica laboral en comparación con otros sectores laborales.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio correlacional, ya que tiene como finalidad de determinar el grado de asociación (no causal) entre la violencia y la afectividad de los trabajadores de centros penitenciarios; además se trata de un estudio transversal ya que la medición se realizó en un solo momento.

Considerando la relevancia del tema y el efecto de la violencia laboral en la salud mental, se realizó un acuerdo de colaboración y de confidencialidad con las autoridades penitenciarias de un estado del sur de México, durante el periodo 2021-2022.

El estudio se dirigió a un universo de 402 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra por conveniencia de 209 trabajadores.

Instrumentos

La presencia e intensidad de violencia laboral se midió mediante el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), validado en México por Pando et al.⁴², se compone de 22 reactivos, cada reactivo requiere de dos respuestas, ambas en escala tipo Likert, la primera es sobre la frecuencia de lo que se pregunta en cada reactivo (Columna A), contando con cinco opciones que va de 0 (nunca) a 4 (muy frecuentemente), el puntaje de esta columna se clasifica en nula, media o alta para determinar la presencia de violencia y se consideran todas las respuestas que indiquen la existencia de violencia sin considerar su frecuencia, en cambio para la intensidad se clasifica en nula, baja, mediana o alta intensidad y al cuantificarse se considera el número de conductas violentas más la frecuencia de cada una de esas conductas. La columna B trata de la frecuencia en que le ha ocurrido al participante en comparación con sus compañeros y tiene tres opciones (igual, menos o más que a sus compañeros), cabe señalar que esta columna está diseñada para medir la ocurrencia de acoso psicológico. Por último, este instrumento también explora quienes son las personas generadoras de conductas violentas. Este inventario ha sido ampliamente validado en diferentes países, obteniendo alfas mayores a .80 en todos los estudios reportados.^{42,43}

Para explorar la afectividad de los trabajadores se aplicó la Escala de Afecto positivo y negativo- validado inicialmente por Watson, Clark y Tellegen¹³ empleando para el presente estudio la versión de 18 ítems, reportada por Hernández et al.⁴⁴, esta versión consta de 18 adjetivos que son valorados mediante una escala tipo Likert, siendo las opciones del 1 al 5, donde 1= ligeramente o casi nada, y 5= extremadamente. Se validó en México con una muestra de 6,329 participantes obteniendo una solución con tres factores que explican el 51.49% de la varianza con una alfa de Cronbach de 0.786; en dicha versión se obtuvieron las siguientes dimensiones de afectividad: 1. Afecto positivo, 2. Afecto negativo: Miedo-vergüenza 3. Afecto negativo: Ira-disgusto.

Además, para recolectar datos sociodemográficos y laborales se diseñó un cuestionario exprofeso de 11 preguntas, recabando datos como edad, sexo, escolaridad, percepción de apoyo familiar, con quien vive, lugar de origen, área o departamento, puesto, personal a cargo, si en los últimos seis meses ha desempeñado actividades presenciales o a distancia y antigüedad en el puesto.

Tabla 1. Niveles de intensidad de violencia por nivel escolar

	Intensidad de violencia laboral (n(%))				Total
	Nula	Baja	Media	Alta	
No refiere	3 (1.4)	6 (2.9)	1 (0.5)	0	10 (4.8)
Primaria	0	0	2 (1.0)	0	2 (1.0)
Secundaria	9 (4.3)	25 (12.0)	1 (0.5)	1 (0.5)	36 (17.0)
Bachillerato	13 (6.2)	49 (23.4)	9(4.3)	2 (1)	73 (35.0)
Carrera técnica	1 (0.5)	5 (2.4)	6 (2.9)	2 (1)	14 (6.7)
Licenciatura	13 (6.2)	40 (19.1)	10 (4.8)	4 (2)	67 (32.0)
Posgrado	0	7 (7.4)	0	0	7 (7.4)
Total	39 (18.7)	132(63.2)	29 (13.9)	9 (4)	209 (100)

Análisis de los datos

Tras realizar una matriz de datos, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las diversas variables para determinar la medida estadística a utilizar, y se encontró que, en ningún caso, se tiene una distribución normal. Se procesó mediante el programa IBM SPSS Versión 26, para obtener media y moda de las variables, así como medidas de asociación correspondientes (Chi cuadrado y la corrección V de Cramer).

Consideraciones éticas

Esta investigación ha cumplido lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, promoviendo un ambiente de respeto a la dignidad, la protección de los derechos y bienestar del trabajador, atendiendo a la voluntariedad para participar en el estudio y a mantener el anonimato. Además, se contó con la aprobación del Comité de Ética del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara.

Resultados

Habiendo realizado un muestreo por conveniencia en 8 centros penitenciarios de México, se presentan los resultados de 209 trabajadores (52 %) de un total de 402 (100 %) de 8 centros penitenciarios estatales, los cuales, albergan a Personas Privadas de la Libertad (PPL) que en su mayoría pertenecen al fuero común; dos de ellos son centros especializados (uno dedicado a la atención de adolescentes y otro a personas con padecimientos psiquiátricos), los 8 centros evaluados pertenecen a un estado mexicano, del que se reservan mayores datos por acuerdo de confidencialidad.

Respecto a los datos sociodemográficos se obtuvieron los siguientes datos: 125 trabajadores (59.8 %) son hombres; la media y la moda en cuanto a grupo etario, está en 30-39 años, siendo 79 trabajadores (37.8 %) los que se encuentran en dicho grupo, la década con menor frecuencia registrada es para 60-69 años, con 7 trabajadores (3.3 %); 87 trabajadores (41.6 %) poseen nivel medio-superior de escolaridad y con frecuencias mínimas se encuentra el nivel de posgrado con 7 trabajadores (3.3 %) y primaria, con 2 trabajadores (1.0 %).

Los datos laborales que se encontraron fueron 129 trabajadores

(61.7 %) pertenecen a Seguridad y custodia, 44 (21.1 %) al personal técnico, que es comprendido por médicos, enfermeros, psicólogos, criminólogos, pedagogos y trabajadores sociales; 23 trabajadores (11 %) pertenecen al departamento jurídico y 13 trabajadores (6.2 %) al departamento administrativo; respecto a la antigüedad 64 trabajadores (30.6 %) refirió tener entre 1 y 5 años. Cabe señalar que todo el personal que se encontraba laborando en el período del levantamiento de datos, no se encontraba afiliado a algún sindicato, ya que por tratarse del tiempo de contingencia sanitaria por COVID 19, 42 trabajadores sindicalizados de los centros penitenciarios visitados, no laboraron, dichos trabajadores eran personal técnico, administrativo y jurídico, ya que el personal de seguridad y custodia tiene un tipo de contrato (confianza) que no les permite adherirse a un grupo sindical.

Se encontró una prevalencia de violencia psicológica laboral de 81 %, de la cual 67 trabajadores (32.1 %) califican para nivel medio de presencia de violencia, y 103 trabajadores (49.3 %) para nivel alto de la presencia de violencia, esto quiere decir que han vivido más de cinco formas de violencia psicológica laboral.

En cuanto a la intensidad de violencia, destaca que 38 trabajadores (18.2 %) sufren violencia laboral manifestada en diversas formas y habitualmente, es decir se encuentran en nivel medio y alto para la violencia medida en su intensidad; 39 trabajadores (18.7 %) refieren no haber tenido ninguna de las experiencias descritas en el último año, y la gran mayoría de trabajadores (132, 63.2 %) se clasifican con baja intensidad de violencia.

En la Tabla 1, se puede observar que trabajadores con escolaridad media superior y superior, presentan los niveles más altos de intensidad de violencia. Estas variables se asociaron con una $X^2 = 37.89$ ($p=0.004$) se consideró obtener la corrección V de Cramer, la cual tiene un valor de 0.426 ($p=0.004$) que es moderadamente significativa.

La distribución de las diferentes dimensiones obtenidas con el PANAS 18 se aprecia en la Tabla 2, se puede observar que de manera general 23.4% presenta afectividad positiva en bajo nivel.

La Tabla 3 condensa las asociaciones significativas que se obtuvieron mediante Ji^2 , y se puede apreciar que la violencia tiene un valor de p altamente significativo en relación al afecto negativo y cada una de sus dimensiones.

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje en las diferentes dimensiones de afectividad

	Afectividad positiva n(%)	Afectividad negativa n(%)	Ira-Disgusto n(%)	Miedo-vergüenza n(%)
Bajo	49 (23.4)	133 (63.6)	114 (54.5)	139 (66.5)
Medio	93 (44.5)	66 (31.6)	75 (35.9)	62 (29.7)
Alto	67 (32.1)	10 (4.8)	20 (9.6)	8 (3.8)
Total	209 (100)	209 (100)	209 (100)	209 (100)

Discusión

Esta investigación aborda una problemática multidimensional, relevante en el entorno laboral. Por un lado, la dinámica de la población trabajadora de centros penitenciarios, sobre la que prevalecía una carencia de investigación en salud ocupacional, como mencionan Azaola y Pérez,⁵ por lo que en el presente estudio se retoman investigaciones nacionales e internacionales, realizadas con instrumentos similares, con el fin de contrastar prevalencias. Por otra parte, analizó y estableció evidencias de la relación entre la violencia psicológica laboral y la afectividad negativa, así como con sus dos dimensiones.

En esta investigación se obtuvo que el 49.3 % de los trabajadores experimentaron niveles altos de presencia de violencia psicológica, lo cual representa 10.7 % más de lo encontrado por Pando et al.⁴⁵, en trabajadores mexicanos de diversos sectores laborales, de la misma manera, en México, Del Pino⁴⁶ Velázquez,⁴⁷ Medina et al.⁴⁸, en Colombia^{49,50} y en Ecuador⁵¹ encontraron prevalencias entre 34 % y 43 %, considerando la media de estos estudios (39.2 %), en los centros penitenciarios estudiados se obtuvo un 10.1 % más de presencia de violencia en niveles altos.

En cuanto a la intensidad de la violencia, 4.3 % de trabajadores penitenciarios refirieron experimentar violencia de alta intensidad, en contraste con lo documentado por estudios en trabajadores mexicanos, la intensidad de violencia en nivel alto ha sido para 1 %-1.6 %^{45,47} y en la presente investigación se obtuvo un porcentaje más de tres veces mayor.

Por otro lado, la escolaridad fue la variable sociodemográfica que se asoció a la intensidad de violencia laboral (Tabla 1), así como en otras investigaciones donde trabajadores de mayor escolaridad tenían mayor riesgo de recibir violencia,^{45,52,53} en la presente se obtuvo $Ji^2= 37.89$ ($p= 0.004$) y $V= 0.426$ ($p= 0.004$), lo cual representa una asociación moderada, y puede indicar que los trabajadores con mayor escolaridad tienden a expresar con mayor frecuencia y más abiertamente las dificultades encontradas en su trabajo buscando una mejoría del clima laboral,^{54,55} a diferencia de trabajadores con menor escolaridad que en climas violentos, tienden a guardar silencio preservando intereses individuales, probablemente porque perciben en sí mismos, poco poder en la escala organizacional,⁵⁴ o que han pasado por eventos de violencia

y prefieren pasar desapercibidos por temor a ser castigados.^{56,57}

Diversos autores han relacionado la violencia laboral en alguno de sus tipos con el silencio organizacional^{57,58} y con la corrupción⁵⁷⁻⁶⁰ por lo cual, es necesario considerar estas variables para futuras investigaciones.

En cuanto a la afectividad, se encontró que el afecto positivo no se asoció a la presencia ni intensidad de violencia psicológica, aun cuando esta dimensión positiva tuvo niveles bajos en la muestra de trabajadores (Tabla 2), lo cual es importante porque diversos autores han encontrado relación en la afectividad positiva con la capacidad de resiliencia y la satisfacción vital.^{61,62} Además, también hay que considerar que, en estudios recientes, se ha asociado el nivel bajo de afectividad positiva con la contingencia sanitaria por COVID 19.^{62,63}

Dentro de las consecuencias negativas de la violencia psicológica, se encuentran afectos como vergüenza, impotencia, culpa, ansiedad^{17,64} y lo que se obtuvo en el presente estudio (Tabla 3) fue precisamente la relación de la presencia e intensidad de la violencia con la afectividad negativa, lo que se explica desde la Teoría Básica de la Emoción, además del construccionismo psicológico,³³ cualquiera de los dos enfoques, coincide en lo encontrado por esta investigación respecto a la presencia de afectividad negativa y su fuerte relación con los niveles medio y alto de presencia de violencia laboral, y aún más fuerza de asociación con la alta intensidad de este tipo de violencia.

En cuanto a la dimensión de afectividad negativa, Ira-disgusto, su asociación con la presencia de violencia y con la intensidad de violencia (Tabla 3), es similar a lo expuesto por diversos autores,⁶⁵⁻⁶⁷ quienes sostienen que la dimensión ira-disgusto puede presentarse ante estímulos aversivos, situaciones injustas o altamente frustrantes, como es el caso de la violencia psicológica laboral⁶⁷ y su función en este caso, podría estar dirigida a movilizar la energía para agredir, defenderse o hacer lo necesario para detener conductas indeseables de otros sujetos.⁶⁶ Esto implica que dichos afectos, pueden tener consecuencias nocivas, relacionadas con la morbilidad y mortalidad por cardiopatías,^{66,68} además de efectos organizacionales, como ausentismo y costosos tratamientos para los daños sufridos en el trabajador⁶⁹ por lo cual es muy importante realizar programas en los distintos niveles de

Tabla 3. Medidas de asociación significativas para violencia laboral y afectividad

	Afectividad negativa	Ira-disgusto	Miedo- vergüenza
Presencia de violencia laboral	45.280 ($p=0.000$)	42.962 ($p=0.000$)	21.130 ($p=0.000$).
Intensidad de violencia laboral	57.777 ($p=0.000$)	53.139 ($p=0.000$)	42.834 ($p=0.000$)

intervención asociados a las emociones, pero también, enfocarse a la resolución de conflictos y a la erradicación de la violencia en el trabajo.⁶⁵

Por otro lado, la presencia de violencia psicológica y la dimensión miedo-vergüenza obtuvieron una asociación relevante, sin embargo, la asociación de la intensidad de la violencia psicológica con esta dimensión afectiva, es aún mayor (Tabla 3); lo cual se explica tomando en cuenta que el miedo, la culpa y la vergüenza cumplen con funciones adaptativas, ya que su manifestación, induce en el resto del grupo, la expresión de conductas compasivas dirigidas a detener los actos hostiles^{37,66,70} y motivan a los responsables a reparar los daños ocasionados por su conducta.⁷¹

Argüelles & Montelongo⁷⁰ explican que los afectos de esta dimensión podrían ser inducidos intencionalmente, como recursos para alcanzar objetivos organizacionales, para lo cual se emplea la violencia; sin embargo, también es necesario tomar en cuenta que la recolección de datos se realizó en el periodo de contingencia sanitaria por COVID 19, lo cual podría ser otro factor generador de miedo.⁶³

Otra dimensión afectiva con posibilidad de análisis en relación con la violencia psicológica laboral, es el balance afectivo, o también llamado balance hedónico o subjetivo, que resulta de la relación entre los afectos positivos y negativos, lo cual se considera un indicador de felicidad,⁷² por lo que resulta conveniente su análisis en estudios posteriores.

Aun cuando es vigente la controversia en relación a la naturaleza de la violencia en el ser humano, es importante considerar que en diversos grupos de primates se ha encontrado que el estatus depende principalmente de las habilidades sociales en especial de la construcción de coaliciones, más que del despliegue de conductas violentas,⁷³ lo cual podría significar que la generación de ambientes laborales más saludables es altamente viable, tomando en cuenta que esto depende en gran medida de los valores del grupo, es decir, si la cultura del grupo recompensa la violencia, fácilmente se reproduce más violencia, entonces será de gran importancia revisar la cultura organizacional y los estilos de liderazgo.³⁷

Conclusiones

El estudio ha permitido visibilizar la relación de la violencia con la afectividad negativa, lo cual es parte de la salud mental del trabajador, por ende, es crucial la creación de estrategias integrales. Cabe señalar que las dos dimensiones de la afectividad negativa se han asociado a las diferentes esferas de la violencia psicológica laboral (presencia e intensidad), siendo que la intensidad presenta una mayor fuerza de asociación, los valores que se observan con la presencia de violencia sugieren que aun sin considerar la frecuencia de las experiencias psicológicamente violentas en los centros penitenciarios, estas tienen un efecto nocivo en la afectividad de los trabajadores.

Ante tal evidencia, se reafirma la importancia de promover estrategias dirigidas a la prevención integral de conductas violentas, así como la importancia del cuidado de los afectos como parte de la salud mental.

Recomendaciones

Es importante considerar el diseño de estrategias de prevención y control²³ que den énfasis a la reparación del daño,⁷⁴ permitiendo que los trabajadores puedan alcanzar niveles saludables en su afectividad, y al mismo tiempo, se detenga la violencia psicológica laboral, esto debido a que la percepción de justicia también redundará en la afectividad de los trabajadores⁶⁵ y adicionalmente, genera un amplio bienestar del personal y mayor productividad.⁷⁵

Además, se necesita tener presente la elaboración de un protocolo de actuación frente a la violencia psicológica laboral que considere las características específicas de esta población y que incluya: Diseñar y comunicar a todo el personal los pasos a seguir por los trabajadores afectados, para denunciar violencia en el centro de trabajo^{23,74} y que también contemple la participación de un comité de ética⁵⁸ en el que se encuentren representantes de organismos externos y neutrales.^{29,37,58}

Ya que se ha encontrado la posibilidad de indicadores de silencio organizacional entre trabajadores de menor escolaridad, se recomienda a las organizaciones y a sus directivos, fomentar espacios y mecanismos seguros, para que todos los trabajadores puedan expresar experiencias de este tipo, así como otras problemáticas laborales.⁵⁸

Se señala también la necesidad de investigaciones sistemáticas sobre otras variables organizacionales y sociales que pueden asociarse con la generación del complejo problema que es la violencia psicológica laboral,¹⁶ así como con otras dimensiones afectivas, destacando el balance afectivo por ser un factor protector de la salud mental.^{38,76}

Referencias

1. Vartia M, Hyyti J. Gender differences in workplace bullying among prison officers. *Europ J Work Organizat Psychol.* 2002; 11(1): 113-26. doi:10.1080/13594320143000870
2. Brewer G, Whiteside E. Workplace bullying and stress within the prison service. *J Aggression Conflict Peace Res.* 2012; 4(2): 76-85. Doi: 10.1108/17596591211208283
3. Amaral J, Sobreira M, Sargedine R. Trabalhar no cárcere: a atividade dos agentes de segurança Penitenciária. In Pujol A, Gutiérrez M. Trabajo Subjetividad: Indagaciones clínicas. Simposio TAS 2014: Universidad Nacional de Córdoba
4. Añños BF, Jiménez BF. Población y contextos sociales vulnerables: la prisión y el género al descubierto. *Papeles Población.* 2016; 22(87): 63-101
5. Azaola E, Correa P. El “insulto moral” a los custodios. *Desacatos.* 2019; (60): 186-97. Doi: 10.29340/60.2098
6. Trajtenberg N, Sanchez deRO. Violencia en instituciones penitenciarias. Definición, la medición y la explicación del fenómeno. *Rev Ciencias Sociales.* 2019; 32(45): 147-175. Doi: 10.26489/rvs.v32i45.6

7. De la Peña A. Mujeres privadas de su libertad, sus derechos humanos y su reinserción social. Defensor. 2016; XIV(3): 35-42.
8. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Reglas Mínimas de las Naciones Unidas, Reglas Mandela. 2nd ed. Humanos CNDH, editor . Ciudad de México; 2018. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Reglas-Mandela-Reclusos.pdf>
9. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2021. Diagnóstico. Comisión Nacional de Derechos Humanos; 2022. Recuperado el 15 de abril de 2023 https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/DNSP_2021.pdf
10. Peralta M, Jiménez L. Custodios, blanco de agresiones y amenazas. El universal; 2019. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/seguridad/custodios-blanco-de-agresiones-y-amenazas/>
11. Barrera B, Sierra M. Historia de las emociones: ¿qué cuentan los afectos del pasado?. Historia Memoria. 2020; (especial): 103-42. Doi: 10.19053/20275137.nespecial.2020.11583
12. Flores P, Medrano L. El afecto y sus dimensiones: Modelos contrastados mediante análisis factorial confirmatorio de la Escala PANAS. Liberabit. 2016; 22(2): 173-184. Doi: 10.21892/01239813.530
13. Watson D, Clark L, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS Scales. J Personality Soc Psychol. 1988; 54(6): 1063-1070.
14. Denollet J. Type D personality. A potential risk factor refined. J Psychosomatic Res. 2000; 49(4): 255-266.
15. Kupper N, Denollet J. Type D personality as a risk factor in coronary heart disease: a review of current evidence. Current Cardiol Reports. 2018; 20(11):104. Doi: 10.1007/s11886-018-1048-x
16. Toro JP, Gómez C. Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. Ciencia Trabajo. 2016; 18(56): 147-175. Doi: 10.4067/S0718-24492016000200006
17. Lara SJE , Pando MM, Aranda BC, Lalama AJM. Mobbing y estrés en docentes universitarios. México: PIENSO; 2017.
18. Consejo Internacional de Enfermeras, Instituto de Salud Pública, Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2002. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf
19. Di Martino V, Hoel H, Cooper C. Preventing violence and harassment in the work place. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2003. Recuperado: <https://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf>
20. Abregú TLF, Dos Santos RR. Sensibilidad y especificidad de una escala breve para evaluar la violencia psicológica en el trabajo en profesionales de la salud peruanos; BMC Res Notas. 2022; 15: 62. Doi: 10.1186/s13104-022-05959-8#citeas
21. Pando M, Aranda C, Parra L, Gutiérrez A. Determinación del mobbing y validación del Inventario de violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. Salud Uninorte. 2013; 29(3): 525-33.
22. Pando M, Aranda C, Olivares DM. Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. Liberabit. 2012; 18(1): 27-35.
23. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación: México; 2018. Available from: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
24. Riquelme A. Mobbing. Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias sociales. 2006; 3(2): 39-57
25. Organización Internacional del Trabajo. Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. OIT; 2019. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C190
26. Moloeznik M, Portilla R. Sobre los paradigmas de la violencia. Espiral. 2021; 26(82): 9-39.
27. Nateras M. Aproximación teórica para entender la violencia desde un enfoque crítico. Telos. 2021; 23(2): 305-24. DOI: 10.36390/telos232.07
28. Cauchy V. Las sociedades contemporáneas y la violencia original. Rev Internacional Ciencias Sociales. 1992; 132: 173-180.
29. Wlosko M, Ros C. Aportes de la psicodinámica del trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería. In: Wlosko M, Ros C. El trabajo, entre el placer y el sufrimiento. Argentina: UNLa; 2019. Recuperado de: http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/MON/Wlosko_M_y_Ros_C_Trabajo_2019.pdf
30. Platt T. La violencia como concepto. Pensar la Violencia: perspectivas filosóficas, históricas, psicológicas y sociológicas. Rev Internacional Ciencias Sociales. 1992; 132: 173-179.
31. Rodríguez V, Paravic T. Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. Rev Gaúcha Enferm. 2013; 19: 196-200

32. Adigüzel Z, Küçükoglu I. Examination of the effects of psychological violence perception on service workers. *Dogus universitesi Dergisi*. 2020; 21(2): 157-171
33. Arias JA, Williams C, Raghvani R, Aghajani M, Baez S, Belzung C, et al. The neuroscience of sadness: A multidisciplinary synthesis and collaborative review. *Neuroscience Biobehavioral Rev*. 2020; 111: 199-228 doi: 10.1016/j.neubiorev.2020.01.006
34. Pando M, Aranda C, Aldrete M, Reynaga P. Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Rev Salud Publica Nutr*. 2006; 7(2).
35. Camargo J, Puentes Suárez L. Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2010; 6(1): 51-64.
36. Gómez GE, Montalvo MJA, Rivera GA, Cervantes ÁY. La autoestima, seguridad y nivel académico como factores determinantes en la ausencia del acoso laboral. *Ver Global Negocios*. 2020; 7(3): 1-11
37. Vázquez CJ. Raíces, ramas y frutos de la hostilidad laboral. En: *Interpsiquis, XXI Congreso virtual Internacional de Psiquiatría, Psicología y Enfermería en Salud Mental*. Madrid: Vasquez C.J 2020. Recuperado el 13 de septiembre de 2022 de https://www.researchgate.net/publication/343548681_Raices_ramas_y_frutos_de_la_hostilidad_laboral
38. Ruiz-Pérez JI, Melo-González V, Velandia-Amaya SN, Rodríguez-Mesa LS, Velázquez Monroy CA. PANAS Internacional Revisado: Propiedades psicométricas en una muestra internacional latina. *Univ Psychol*. 2021; 19: 1-11. Doi: 10.11144/Javeriana.upsy19.pirp
39. Hernández PMR, Álvarez GMA, Romo GPT, Gallegos GJ, Meza PC. Relación entre afecto emocional y fortalezas de carácter en población adulta. 2019. Papel presentado en 5a jornada de Investigación y aprendizaje humano; Tlalnepantla, Estado de México.
40. Moral RJ. La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *Ciencia Ergo Sum*. 2011; 18(2): 117-125.
41. Robles R, Paez F. Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (PANAS). *Salud Mental*. 2003; 26(1): 69-75.
42. Pando MM, Aranda BC, Preciado SL, Franco CS, Salazar EJ. Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza Investigación Psicología*. 2006; 11(2): 319-332.
43. Díaz BX, Mauro CA, Toro CJP, Villarroel PC, Campos SD. Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres centros de trabajo chilenos. *Ciencia Trabajo*. 2015; 17: 7-14.
44. Hernández PMDR, Romo GPT, López WJM, Gallegos GJ, Álvarez GMA, Meza PC, Alvarado-Bravo B, Castor PC. Índice de positividad/negatividad en población mexicana y su relación con precursos de obesidad. En *Conference presented at V Congreso de Investigadoras del SNI y de Iberoamérica*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Centro Universitario Sur Tampico, Tamaulipas, México; 2023.
45. Pando MM, Aranda BC, Salazar EJG, Torres LTM. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza Investigación en Psicología*. 2016; 21(1): 39-45.
46. del Pino PR. Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. *XIX Congreso Internacional de Ciencias de Contaduría, Administración e Informática: Ciudad de México*; 2014. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2014/13.02.pdf>
47. Velázquez-Sánchez E. Clima organizacional, violencia psicológica y acoso psicológico en el contexto universitario la situación de trabajadores académicos de una universidad pública. Tesis doctoral. Universidad Autónoma del Estado de Morelos: Mexico; 2019. Recuperado de <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/684>
48. Medina BM, Palmer ML, Quiñones MK, Medina RM, López PD. Síndrome de mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Rev Cubana Salud Trabajo*. 2020; 18(1): 44-47.
49. Acosta FM, Parra OL, Burbano MC, Aguilera VM, Pozos RB. Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Salud Uninorte*. 2019; 35(3): 328-342.
50. Pantoja-Pantoja A, Navarrete-Acosta A, Zambrano-Guerrero C, Matabanchoy-Tulcan S. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Univ Salud*. 2020; 22(2): 137-147.
51. Ortiz YV, Noroña SD, Vega FV. Factores de riesgos psicosociales y violencia laboral en el personal de salud del distrito de Ambato. *Rev Uniandes Ciencias Salud*. 2022; 5(1): 915-932.
52. OIT: Organización Internacional del Trabajo. 6 de cada 10 personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral. Buenos Aires: OIT; 2021. Citado 04 abr 2023. Recuperado de https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang--es/index.htm
53. Ibarra ULM, Escalante FAE, Mendizábal BG. El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *Rev Iberoamericana Ciencias Sociales Humanísticas*. 2015; 4(7).

54. Andrade R, Bastos A. Comportamentos de voz e silêncio em uma perspectiva multidimensional: caracterizando o fenômeno entre trabalhadores brasileiros. *Quaderns Psicologia*. 2020; 22(3):1-24. Doi: 10.5565/rev/qpsicologia.1629
55. Leite L, Bastos A. Work well-being and prosocial behavior in a sample of Brazilian workers. *Quaderns psicologia*. 2020; 22(1): 1-19. Doi: 10.1037/0003-066X62.6.612
56. Bedoya C, García M. Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*. 2016; 32(186): 60-70. Doi: 10.1016/j.estger.2015.10.002
57. Pratesi A. Los nombres de la violencia laboral: Perspectivas y alcances teóricos. In Pratesi A. *El trabajo en mal estado: La violencia laboral en organismos públicos*. Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE; 2022. 16-25. Disponible en https://eudene.unne.edu.ar/images/PDFs_Descarga/El-Trabajo-en-mal-estado.pdf
58. Pepe A. ¿Hablar o callar? Una revisión sobre las condiciones organizacionales que influyen en la decisión de los empleados de denunciar actos inmorales o ilegales. *Dixit*. 2019; 30: 86-97. Doi: 10.22235/d.v0i30.1822
59. Scialpi D. La violencia laboral en la administración pública argentina. *Rev Venezolana Gerencia*. 2002; 7(18): 196-219.
60. Balduzzi M. Acoso laboral en contextos de anomia y corrupción. In 3er Congreso Internacional de Investigación, La Plata; 2011. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1527/ev.1527.pdf
61. Ovejero M, Velásquez M. La predisposición al afecto positivo y su relación con el bienestar: un estudio ex post facto prospectivo en población española. *Rev Mexicana Investig Psicol*. 2017; 9 (1): 15-30.
62. Salessi S. Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Rev Puertorriqueña Psicol*. 2022; 33(2): 244-257. Doi: 10.55611/revps.3302.04
63. Flores-Morales R, Reidl-Martínez LM, Adame-Rivas AK. Covid-19: Prevalencia de emociones negativas y malestar psicológico en una muestra de adultos de la ciudad de México. *Búsqueda*. 2021; 8(1): e530. Doi: 10.21892/01239813.530
64. Romero Rodenas MJ. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: necesaria conceptualización. In Torres LA, Guevara L. (Ed.) *Violencia en el mundo del trabajo*. Bogotá: Universidad Libre; 2021. p. 25-59
65. Keltner D, Haidt J. Social functions of emotions at four levels of analysis. *Cognition Emotion*. 1999; 13(5): 505-521. Doi: 10.1080/026999399379168
66. Piqueras J, Ramos V, Martínez A, Oblitas L. Emociones negativas y salud. *Suma Psicológica*. 2009; 16(2): 85-112.
67. Lindebaum D, Geddes D. The place and role of (moral) anger in organizational behavior studies. *J Organizat Behav*. 2016; 37(5): 505-21. Doi: 10.1002/job.2065
68. Lemos M. Los modelos dimensionales de la personalidad y su importancia en la psicología de la salud. *Rev Psicol Universidad Antioquia*. 2020; 12(2): e342593. Doi: 10.17533/udea
69. Valdez AFJ. La triada oscura y el liderazgo destructivo en las organizaciones. 25 Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. Ciudad de México; 2021. Recuperado el 04 de mayo de 2023 de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/16.01.pdf>
70. Argüelles NIE, Montelongo DBLM. La vergüenza, la culpa y el miedo: un análisis comparado de emociones desde lo político. *Rev Educación Superior Sur Global*. 2021; (12): e2021. doi: 10.25087/resur12a14
71. Echeberúa E, Corral P, Amor P. Estrategias de afrontamiento ante los sentimientos de culpa. *Análisis y modificación de conducta*. 2001; 27(116): 905-929
72. Molero F, Silván-Ferrero P, García-Ael C, Fernández I, Tecglen C. La relación entre la discriminación percibida y el balance afectivo en personas con discapacidad física: el papel mediador del dominio del entorno. *Acta Colomb Psicol*. 2013; 16(1): 35-42.
73. Naranjo Meléndez, A. Evolución de la competencia social. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2006; 2(1): 159-175.
74. Cuadra-Nuñez A. Nicaragua, primer país en Latinoamérica que implementa un protocolo contra la violencia sexual y el acoso laboral de las y los funcionarios y empleados públicos del poder judicial. En: Torres L, Guevara L. *Violencia en el mundo del trabajo*. 1st ed. Universidad Libre; 2021. p. 87-110
75. Vásquez TEM, Aranda BC. Organizaciones justas: ¿Es posible construirlas?. *Revista Científica Visión De Futuro*. 2020; 24(2). Doi: 10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.005.es
76. Rodríguez-Rodríguez J, Ortega OD, Mateos A. Bienestar emocional y resiliencia en profesionales de la educación social durante el confinamiento por la COVID-19. *Rev Estudios Investigación Psicol Educación*. 2021; 8(2): 242-260.

© Universidad Libre. 2023. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

