

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Lirios, Cruz; Crespo, Julio E.

**ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DE LA ÉTICA PERCIBIDA EN
TORNO A LA ATENCIÓN SANITARIA DE LA PANDEMIA**

Rincón Ornelas, Rosa M.
Universidad de Sonora (México)
rosa.rincon@unison.mx

Sandoval Vázquez, Francisco R.
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)
fsandoval@uaem.mx

García Lirios, Cruz
Universidad de la Salud (México)
cruz.garcial@unisa.cdmx.gob.mx

Crespo, Julio E.
Universidad de Los Lagos (Chile)
jcrespo@ulagos.cl

Material original e inédito para su primera publicación en la Revista Académica
Hologramática

Fecha de recepción: 01 de abril de 2025

Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2025

RESUMEN

31

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

En el contexto organizacional y su relación con un entorno cada vez más competitivo, los líderes se han visto presionados a establecer sistemas de control en los que se agudizan las diferencias entre los empleados ya que, ante la ausencia de competencias laborales, estas se pretenden sustituir por actos de lealtad a la empresa que conduce a la violencia hacia quienes son los culpables del bajo desempeño o no son vistos como parte de un grupo de trabajo. Es un estudio transversal, de corte cualitativo y cuantitativo; con una muestra de seis mil datos sustraídos de instituciones públicas de salud. Como resultado se estableció una red neuronal relativa a las enfermedades vinculadas a la COVID-19 en el Estado de Morelos, centro de México, la cual inicia con el nodo de las embolias y culmina con el nodo de las enfermedades vinculadas al índice de masa muscular.

PALABRAS CLAVE: Formación - organización de la violencia – sexismo - benevolencia

ABSTRACT

In the organizational context and its relationship with an increasingly competitive environment, leaders have been pressured to establish control systems that exacerbate differences between employees. In the absence of job competencies, these are sought to be replaced by acts of loyalty to the company, leading to violence against those responsible for poor performance or not seen as part of a work group. This is a cross-sectional study, both qualitative and quantitative, with a sample of 6,000 data points extracted from public health institutions. The result was a neural network related to diseases linked to COVID-19 in the State of Morelos, central Mexico, which begins with the node of embolisms and culminates with the node of diseases linked to the muscle mass index.

KEY WORDS: Formation - organization of violence - sexism – benevolence

INTRODUCCIÓN

El escenario de pandemia, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el primer trimestre de 2020, creó un escenario complejo en todo el mundo. Según Kawamorita *et al.* (2020), durante la pandemia de coronavirus (Covid-19), todos los jugadores quedaron conmocionados por eventos imprevistos, que fueron únicos en tipo y en la historia reciente.

Siguiendo a Farzad *et al.* (2020), la crisis sanitaria mundial a diferencia de la provocada por el SARS-COV-2, tiene y tendrá impactos en la vida de las personas en múltiples dimensiones y aspectos. Como lo reconoce el Islam *et al.* (2021), la pandemia también ha introducido una gran magnitud de incertidumbre considerando los esquemas comerciales globales.

El brote de coronavirus (COVID-19) se está convirtiendo en un problema mundial a medida que el virus se propaga de forma espectacular en la mayoría de los países (Salamzadeh & Dana, 2020). Hasta marzo de 2021, escenario de pandemia ha cobrado la vida de dos millones de personas en el mundo (OMS, 2021). En México se estiman unas 500 muertes relacionadas con el coronavirus SARS CoV-2 y la enfermedad Covid-19 (OPS, 2021). En este escenario, las políticas de mitigación se centraron en el confinamiento y el distanciamiento social, afectando el trabajo remoto. En este sentido, las organizaciones mexicanas, al registrar los salarios más bajos entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), revelan una cultura y un ambiente propicio para cuestionar los derechos laborales (OCDE, 2021).

Aunado al alcance económico y ocupacional, la pandemia intensificó las diferencias entre los empleados al confinarlos en sus residencias y vivir con familiares en un espacio pequeño y hacinado (Chaparro, 2020). De esta forma, el estudio de la violencia en la era del

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Covid-19 supone un amplio espectro de diferencias entre las partes implicadas, pero también de inhibición del compromiso y la innovación.

La cultura y, en menor grado, los valores laborales hacen que las personas actúen y se comporten de manera diferente en las organizaciones y en la sociedad y estas diferencias pueden ser causadas por muchas variables tales como diferentes metas personales, expectativas, experiencias y puntos de vista sobre los valores laborales (Salamzadeh *et al.*, 2014). Esos aspectos también pueden extenderse sobre el ámbito virtual organizacional, lo que puede impactar sobre las actividades organizacionales.

De esta forma, la violencia en las redes digitales se basa en el prejuicio, la despersonalización, la benevolencia, el sometimiento, la cosificación, el estigma y el acoso a través de una tecnología o dispositivos en los protocolos de información y comunicación digital (Carreón *et al.*, 2020). En consecuencia, a nivel organizacional, la violencia en las redes digitales forma parte de un proceso asimétrico de formación profesional en el que las diferencias entre líderes y empleados se superponen hacia el clima de relaciones entre los empleados, generando un subsistema de violencia en el que los empleados cercanos a los líderes son beneficiarios. círculo vicioso de la diferenciación. En efecto, la educación, la ciencia y la tecnología parecen obedecer a una lógica organizacional en la que la formación profesional y el grado de violencia de la política organizacional son factores que explican las diferencias entre países que destinan montos similares de inversión y las similitudes entre países que sustentan su producción con montos presupuestarios y financieros diferentes. .

Los marcos teóricos que explican la violencia formativa organizacional son: 1) teoría de la acción razonada, 2) teoría del comportamiento planificado, 3) teoría del procesamiento espontáneo y 4) teoría de las redes de conocimiento.

Las actitudes son mediadoras del efecto de las creencias sobre las intenciones y los actos. Un aumento en las creencias aumenta las disposiciones hacia decisiones y acciones

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

específicas y deliberadas. Es un proceso que va de lo general, en términos de creencias, a lo particular en términos de intenciones y acciones. Sin embargo, el poder predictivo de la creencia general debe estar limitado por la especificidad y la dimensionalidad de las actitudes. Dado que las actitudes transmiten el efecto de las creencias, delimitan sus indicadores en disposiciones susceptibles de ser realizadas (Castel & Freundlich, 2010).

La teoría de la conducta planificada advierte que el efecto de las creencias sobre la conducta está mediado por las actitudes y percepciones de control. En una situación o evento contingente, la percepción de control aumenta su poder predictivo de intenciones y comportamientos, si y sólo si, interactúa con disposiciones específicas. En la medida en que la percepción de control disminuye, su relación con las actitudes hace predecible un efecto mínimo sobre las decisiones. Necesariamente, el proceso deliberado y planificado de toma de decisiones e implementación de estrategias requiere una percepción de control consistente en disposiciones hacia el objeto (Castro & Martins, 2010). Las actitudes son asociaciones entre valoraciones de objetos. Una evaluación negativa aumenta la disposición y con ella la espontaneidad de la conducta (Caykoğlu *et al.*, 2011).

Una red es un conjunto de nodos centrales y periféricos en torno a los cuales se establecen relaciones de interacción simétricas o asimétricas. En el primer caso, los nodos centrales están distanciados de los nodos periféricos. La brecha de información entre nodos se explica por la transferencia discontinua de conocimiento. En el segundo caso, las diferencias entre nodos centrales y periféricos se reducen al mínimo, facilitando el intercambio de información (Fuentes & Sánchez, 2010). La teoría de las redes de conocimiento establece que las universidades y las empresas son nodos de intercambio de información, que se convierten en relaciones productivas a través de sus intercambios de conocimiento, desarrollo de proyectos interdisciplinarios y flujos de formación (Adenike, 2011).

El grado de política explica las relaciones colaborativas destinadas a equilibrar demandas y recursos en contextos de escasez, incertidumbre, inseguridad y riesgo. La teoría anticipa la

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

aparición de factores como la confianza, el compromiso y la satisfacción que, a su vez, determinan la innovación y, finalmente, la felicidad organizacional. Las redes de formación profesional son sistemas de información y comunicación relacionados con el desarrollo de competencias educativas derivadas de sinergias institucionales y organizacionales. Se trata de sistemas de tecnologías de la información a partir de los cuales es posible construir una identidad académica o laboral en la medida en que los nodos formen consensos y corresponsabilidades en torno a la producción científica y tecnológica (Molero, Recio & Cuadrado, 2010).

Las redes de formación profesional para las relaciones entre instituciones y organizaciones están expuestas a problemas inherentes a las relaciones colaborativas. De esta forma, el clima laboral es el factor determinante de acuerdos y/o consensos orientados al desarrollo organizacional; industriales, científicas y tecnológicas, así como innovaciones de grupos colaborativos. Por ello, son instrumentos de gestión del conocimiento y de las innovaciones que permiten superar la discrepancia entre el crecimiento industrial y el desarrollo sostenible (Coronel, 2010).

La violencia formativa sugiere que las diferencias entre los sistemas de producción que invierten cantidades de dinero similares a sus procesos están organizando el clima, las relaciones asimétricas violentas. En este sentido, las organizaciones abordan el desequilibrio entre demandas y recursos, pero es la inequidad y la discrecionalidad las que permiten ajustar las relaciones de tareas a los objetivos difusos de las empresas (Díaz, 2013). La violencia formativa organizacional, a diferencia de RFP, está indicada por relaciones asimétricas e inequitativas entre los miembros de la red de conocimiento. De esta manera, la gestión es reemplazada por dogmas; las libertades son desplazadas por la discrecionalidad; las oportunidades dan paso a las imposiciones, las capacidades se reducen a su mínima expresión frente al parentesco y las corresponsabilidades se inhiben por las atribuciones de culpa (Guillén, Lleó y Perles, 2011). La violencia formativa sería resultado de la interrelación entre mayorías y minorías relativas y simples que al innovar aumentan o

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

disminuyen su participación en la construcción de un clima organizacional. Es así como las redes de formación profesional son grupos de poder que, al centralizar sus decisiones, generan una disidencia formativa y con ella la discusión por el consenso o el uso de la violencia como instrumento persuasivo o disuasorio para la gestión del conocimiento y la innovación tecnológica (Carreón, 2011).

La violencia de grado de la política advierte la emergencia de un clima organizacional que se materializa en discursos de poder en los que las diferencias, los conflictos y los desencuentros son síntomas de una gestión discrecional o indican una gestión consensuada, pero sobre la que influyen las mayorías y las minorías. Anticipa surgimiento de conflictos que, a su juicio, explicarían el aumento de la creatividad más que la confianza, de las iniciativas y esfuerzos personales más que la confianza y el compromiso grupal, así como del pragmatismo más que la satisfacción orientada a la innovación, pero también a la conformidad (Tayo & Adeyemi, 2012).

Los estudios de violencia organizacional se han enfocado en procesos deliberados, planificados, sistemáticos e improvisados de formación profesional enfocados en la violencia formativa como el *mobbing*, *bullying*, *stalking* y *trolling* en las redes electrónicas en las que interactúan los empleados de una organización (Carreón *et al.*, 2020).

Los estudios organizacionales muestran que el clima laboral es un factor preponderante para explicar las relaciones colaborativas entre empleados y gerentes. En este sentido, la violencia laboral ha sido identificada como un factor contiguo a la formación profesional ya que involucra conflictos interpersonales y de tareas que inhiben la productividad y la competitividad. En el marco de la relación entre el clima laboral y la violencia laboral, este estudio se inserta en la discusión sobre el sexismo como factor inhibitorio en las relaciones productivas (Borjas, 2010). A pesar de que las instituciones educativas y las organizaciones con fines de lucro persiguen objetivos comunes, la discrepancia entre la formación profesional responsable y la productividad ajena a la sustentabilidad, predomina en los desencuentros y conflictos entre actores académicos y empresariales (Vargas, 2011).

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Sin embargo, la financiación empresarial que promueve la especialización del conocimiento y la innovación tecnológica, incentiva la producción científica hacia la optimización de los recursos naturales y con ello difunde una identidad laboral contraria a los valores de equidad, altruismo o bioesferismo. Son relaciones asimétricas en las que el verticalismo, el sexismo o el ostracismo son indicadores de un campo de poder organizacional desde el cual se controla la gestión, la producción, la calidad y la innovación del conocimiento (Cuesta, 2012). En el campo educativo de las organizaciones, la formación profesional es un proceso en torno al cual se espera desarrollar competencias que permitan al estudiante ingresar al mundo laboral. En este sentido, los convenios de colaboración entre universidades y empresas tienen como objetivo adecuar las habilidades y conocimientos de los estudiantes a los requerimientos del mercado local y global. Esto supone relaciones simétricas entre los participantes ya que la confianza, la cooperación, el compromiso, la satisfacción y la tranquilidad son indicadores de una formación emprendedora (Gargallo, 2010).

En cambio, cuando priman las relaciones asimétricas sobre los miembros de una red, la desconfianza, el egoísmo, la insatisfacción y el estrés emergen como paradigma limitante de las relaciones de trabajo y colaboración. El análisis de significados en torno a la red de conocimientos por parte de los docentes muestra un ambiente de trabajo de relaciones asimétricas. En torno a la cual la ausencia de emprendimiento profesional es un factor a considerar al momento de evaluar la efectividad del programa de prácticas profesionales (Gil, 2010). Los marcos teóricos que explican el comportamiento de las redes de conocimiento a través de las tecnologías de la información y la comunicación han establecido como determinantes: principios valorativos, creencias sobre la información y principios normativos de socialización en Internet y dispositivos electrónicos. La relación entre estas variables con respecto al comportamiento tecnológico se ha establecido a partir del supuesto según el cual las actitudes, percepciones e intenciones son mediadores del

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

impacto de los valores, creencias y normas sobre el uso de un dispositivo tecnológico (Long, 2013)

La innovación es un efecto del intercambio de información entre proyectos de investigación y tecnología y la planificación estratégica del conocimiento. En este sentido, una red de conocimiento implica la participación colaborativa de especialistas y tecnólogos en torno a una actividad productiva-tecnológica. Por tanto, la configuración de una red se realiza a partir de una estructura organizativa-colaborativa entre universidades y sectores industriales (Borjas, 2010).

En términos de redes organizacionales, confluyen dos tipos de conocimiento: codificado y tácito. El primero se refiere a las relaciones productivas en las que la comunicación de los procedimientos, el reclutamiento y la capacitación son los encargados de implementar la misión y visión organizacional entre los recursos humanos (Cerrón, 2010). El segundo tipo de conocimiento se articula a partir del intercambio de procedimientos no escritos en un manual sino transferidos por el personal más experimentado al personal nuevo. Son creencias y valores en torno a la ejecución de tareas, uso de equipos técnicos y procedimientos de producción-distribución (Coronel, 2010). Ambos tipos de conocimiento simbolizan la construcción de una cultura organizacional-laboral-técnica en torno a la cual la confianza es fundamental. El factor confianza ausente implica la creación de una red que no podría llevarse a cabo ya que el aprendizaje colaborativo requiere una distribución de responsabilidades donde se excluye a quien no sigue la dinámica laboral organizacional (Cuesta, 2012).

En este sentido, las redes de conocimiento requieren tres condiciones para sobrevivir: poder horizontal, redistribuido entre los miembros de la red, y carga de responsabilidad, dirigida a cada uno de los miembros de la red. La solución a los problemas después de la configuración de la red es en la propia red. Por tanto, las decisiones se establecen a través de un mecanismo de inducción más que de un mecanismo de selección (Díaz, 2013). Un factor esencial de la red son los traductores que tienen habilidades y conocimientos sobre

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

las necesidades del personal operativo y los requisitos del personal administrativo en torno a la planificación estratégica de objetivos. Si se consideran diferentes idiomas entre las necesidades de crecimiento de una empresa y la investigación básica, los traductores son fundamentales ya que su formación transdisciplinar y su experiencia teórico-aplicada son un nexo entre empresarios, administradores y personal (Gil, 2010).

La autoeficacia es una percepción y/o una creencia motivada por ensayos de aciertos y errores personales o impersonales llevados a cabo de forma deliberada o discursiva. Dado que la autoeficacia se refiere al fracaso, pero principalmente al éxito, incluso a pesar de aquellos intentos fallidos que fomentan el logro, la percepción y creencia de la autoeficacia se basa en el logro de los objetivos esperados más que en la competitividad, el reconocimiento o el aprendizaje vicario. Si la autoeficacia es un sistema de percepciones y creencias centradas en el éxito, entonces el grupo al que pertenece o quiere pertenecer el agente autoeficaz está relacionado con el éxito. Debido a que los grupos son diversos, la autoeficacia varía según esta diversidad. Un grupo competitivo atribuye el éxito a uno de sus miembros cuando ha superado los logros anteriores, que, por cierto, fueron fijados por el grupo. En este sentido, el concepto de autoeficacia parece ajustarse de forma fiable a la influencia de un grupo sobre los objetivos, el sistema y los logros de un individuo (Anwar & Norulkamar, 2012). Si la autoeficacia es un sistema de percepciones que fomentan el logro delimitando capacidades efectivas, la autoeficacia sería también un sistema de percepciones y creencias, pero a diferencia de la autoeficacia, estas estarían orientadas a la ejecución de un procedimiento o tecnología.

Los factores que impulsan la autoeficacia serían idénticos en el caso de la autoeficacia. Si la competitividad, el reconocimiento y el aprendizaje vicario impulsan la autoeficacia, entonces la autoeficacia también tendría ese impulso (Arnau & Montané, 2010).

Los estudios de psicología actitudinal se han centrado en su conceptualización, formación, activación, accesibilidad, estructura, función, predicción, cambio, inoculación, identidad y ambivalencia. Las actitudes han sido definidas en base a dimensiones emocionales y

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

racionales. Ambas dimensiones son resultado de experiencias y expectativas. Esto implica su estructura: unidimensional o multidimensional que se configura en factores exógenos y endógenos. Es decir, cuando las actitudes activan decisiones y comportamientos, provocan un proceso periférico, emocional, espontáneo, heurístico y ambivalente. En cambio, cuando las actitudes transmiten efectos de valores y creencias sobre intenciones y acciones, son mediadores endógenos de un proceso central, racional, deliberado, planificado y sistemático (Berdecia, González & Carrasquillo, 2012).

Los estudios psicológicos han mostrado diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas y las actitudes hacia los objetos. El primero se refiere a estereotipos o atributos y el segundo se refiere a evaluaciones o disposiciones. En ambos, la ambivalencia es un indicador de cambio cuando las creencias y las evaluaciones interactúan, formando disposiciones negativas y positivas hacia el objeto. Los conflictos se forman dentro de componentes formados por creencias hacia el objeto. La resistencia a la persuasión es una consecuencia de la ambivalencia actitudinal. Si el entorno amenaza la formación y función de las actitudes, estas, adaptarán al individuo a las contingencias. De esta manera, las actitudes tienen dos funciones esenciales: egoísta y utilitaria (Cardon *et al.*, 2013).

El cambio de actitud se refiere a las emociones y afectos que son consecuencia de los actos individuales y de los cuales las personas se sienten responsables. Se trata también de la influencia social que los grupos docentes ejercían sobre los estudiantes. Recepción de mensajes persuasivos dirigidos al razonamiento central, o mensajes persuasivos dirigidos a la emocionalidad periférica. En general, el sistema actitudinal es sensible a la inestabilidad del objeto y a las variaciones cognitivas que afectan la consistencia, estabilidad, predicción, competencia o moralidad del individuo (Celik, Turunc & Begenirbas, 2011). El cambio de actitudes consistente con su estructura multidimensional resultante de la presión de la mayoría. La diversidad de dimensiones implica una construcción consistente del cambio actitudinal. Es decir, las actitudes asumen una función de respuestas interiorizadas ante situaciones constantes enmarcadas por los medios de comunicación (Chiang, Méndez &

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Sánchez, 2010). El cambio de actitud debe relacionarse con el principio disuasorio de la inoculación. Ante el ataque de mensajes persuasivos, se induce la percepción de amenazas, riesgo e incertidumbre. En general, la sobreexposición a los mensajes presentes induce a un alto desarrollo y por lo tanto a la persuasión. La entrega masiva de mensajes persuasivos, la motivación y las consiguientes habilidades de gestión pueden conducir a la impotencia. Es decir, ante la ola de información, las personas reducen su percepción de control y tienden a creer que los eventos son inconmensurables, impredecibles e incontrolables. O los individuos forman una identidad que consiste en identificarse con un grupo administrativo respecto a un grupo docente. En proceso de impotencia, el individuo construye cambio de actitud y su refuerzo de desesperanza. En el proceso de identidad, es el grupo el que influye en el cambio de actitud de la persona. La impotencia es un proceso de autovalidación o profecía autocumplida. En cambio, la identidad es una validación convergente de normas grupales (Chinchilla & Cruz, 2010).

La influencia social del grupo docente o administrativo se refiere a normas mayoritarias y principios minoritarios orientados al cambio de actitud. La influencia de las mayorías fomenta la conformidad individual y los principios minoritarios, el conflicto y el cambio de actitud. Recientemente, el estilo minoritario ha resultado ser el factor más permanente de influencia social y cambio de actitud. En otras palabras, la construcción del consenso mayoritario parece tener un efecto efímero y la construcción del disenso parece ofrecer un cambio constante (Díaz, Hernández & Roldán, 2012).

Los estudios de las actitudes hacia el comportamiento se han centrado en su ambivalencia, ya que las personas intentan equilibrar la información favorable y desfavorable al orden disposicional manteniendo actitudes ambivalentes. Es decir, los objetos actitudinales forman parte del entorno en el que se encuentran las personas y de su necesidad de ordenarlo, predecirlo y controlarlo. Por lo tanto, aunque el objeto actitudinal sea consistente con sus percepciones, valores y creencias, las personas deben contrastar estos objetos con los comportamientos asociados a ellos (Figueiredo *et al.*, 2012).

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

La educación es un sistema de redes de conocimiento que conforman un ciclo de enseñanza-aprendizaje. Al inicio del ciclo educativo, las redes de conocimiento son solo un anteproyecto. Las estrategias de producción están guiadas por un paradigma emergente en lugar de dominante. Se trata de la plausibilidad de las teorías porque el conocimiento difícilmente se apoya en las ideologías. La segunda etapa del ciclo educativo es la evaluación por pares, que consiste en ajustar los proyectos a la política del grupo administrativo. Posteriormente, en la tercera etapa, se observa la difusión del conocimiento en los espacios académicos institucionales (Fuentes, Herrero & Gracia, 2010).

Los estudios sobre redes de conocimiento advierten que la formación de grupos y la planificación de proyectos son tan importantes como la confianza y la identidad en torno a una organización, institución o universidad. La formación de grupos tiene su origen en procesos psicológicos sociales de categorización, comparación, representación e identidad social en torno a los cuales el conflicto y el cambio son fundamentos de redes de conocimiento (Galindo & Echavarría, 2011).

El conflicto precede al cambio. Son relaciones asimétricas entre miembros de un grupo respecto a miembros de otro grupo considerados como ajenos a los intereses comunes de un grupo. El conflicto surge cuando las diferencias entre los grupos son evidentes. El conflicto surge ahora en el que uno de los estudiantes viola las normas de práctica que afectan la transferencia de conocimientos. Dado que los docentes-investigadores son los encargados de gestionar y formar a los estudiantes en su inserción a la misión y visión de las organizaciones, deben velar por el cumplimiento de las normas y sancionar a quienes violen las reglas de colaboración (Holden & Karsh, 2010).

Otro tipo de conflicto, el relacionado con la innovación es definido como la influencia de una minoría perseverante en sus acciones con la intención de persuadir o disuadir a un grupo administrativo. Se encuentra dentro de la organización o universidad, es el conflicto en el que los estudiantes involucrados perciben un mayor aprovechamiento de sus capacidades y recursos. En consecuencia, demandan una mayor gestión y capacitación para

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

lograr objetivos enfocados a la innovación administrativo-tecnológica (López & López, 2011)

Por otro lado, el cambio es una consecuencia del conflicto. Es un proceso en el que la conversión precede a la persuasión que desencadena un conflicto y una actitud central o periférica de necesidad de cognición. El cambio de actitud en torno al cuestionamiento de las convicciones alude a un proceso disuasorio en el que la información puede ser racionalizada o emocional. En el primer caso, la necesidad de cognición puede conducir a una disonancia en la que la información no se corresponde con las expectativas. En el segundo caso, la información fomenta emociones que aumentan las expectativas hacia el objeto informacional-actitudinal (Morales, Ariza & Muñiz, 2012). En este sentido, cambio es también sinónimo de conversión en la que las actitudes hacia un objeto conducen a una modificación del comportamiento del individuo hacia el grupo (Ríos, Téllez & Ferrer, 2010). En el caso de las redes de conocimiento, el conflicto y el cambio son procesos esenciales para comprender las barreras y las facilidades de transferencia de conocimiento entre grupos simétricos y asimétricos en torno a la información de un objeto, proceso, institución u organización (Rodríguez *et al.*, 2011).

Los individuos establecen categorías, comparaciones, identidades y representaciones sobre sí mismos en relación con los miembros de un grupo y sobre otros individuos pertenecientes a otros grupos (Rojas, García & García, 2011). Al establecer puntos de referencia, los conflictos dentro de un grupo académico pueden transferirse a conflictos entre grupos organizacionales. Este es el primer paso para la delimitación de la identidad o pertenencia a un grupo (Shrrof, Denenn & Ng, 2011).

La categorización intra e intergrupala consiste en un conjunto de percepciones en torno a los recursos, habilidades y capacidades dentro de un grupo sobre otro grupo. Si la percepción es una ordenación sesgada de objetos, grupos y sus individuos, sesgan sus apreciaciones al evaluar sus acciones y las de los demás. Este es el caso del sesgo de atribución en torno al

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

cual las percepciones individuales atribuyen los logros a sus capacidades y atribuyen sus fracasos a las capacidades de los demás (Sobrados & Fernández, 2010).

Después de la categorización y la comparación, subyace la identidad. Estas son decisiones de membresía basadas en juicios atributivos sesgados. Si un alumno percibe mayores posibilidades de crecimiento personal en un grupo al que no pertenece, decidirá cambiar o convertir sus ideas a las del grupo favorecido. En este sentido, la red de conocimiento sería una de las más favorecidas por los juicios y atribuciones individuales. En este punto del proceso de formación del grupo se construyen dos tipos de referentes: grupo docente y grupo administrativo (Teh *et al.*, 2010).

El grupo administrativo construye su identidad sustentando las capacidades del grupo docente. En otras palabras, la constitución de una red de conocimiento no solo se realiza a partir de las percepciones de capacidad de los miembros de un grupo, sino también de las percepciones de incapacidad del grupo docente (Vargas & Arenas, 2012).

En la medida en que un grupo administrativo sesga sus juicios evaluativos, traslada al grupo docente a sus conflictos. El sesgo perceptivo se convierte en sesgo atributivo y termina como sesgo selectivo. Al focalizar el sesgo en el grupo docente, el individuo del grupo administrativo construye un marco de representaciones en torno al cual se interpretan las capacidades, recursos y límites del grupo administrativo sobre el grupo docente (Yáñez, Arenas & Ripoll, 2010).

La representación de las competencias del grupo docente supone una evaluación de sus comportamientos por parte del individuo y de su grupo docente. Es un conjunto de emociones y cogniciones en torno a las causas del acto del grupo docente en comparación con las acciones del grupo administrativo. Es decir, los individuos solo quieren observar los actos que contradicen al grupo administrativo y tratan de minimizar sus efectos en las decisiones de las personas (Zampetakis & Moustakis, 2013).

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

En la medida en que el individuo tiene contacto con el grupo de enseñanza, aumenta sus emociones y cogniciones en torno a las acciones del grupo de enseñanza. Precisamente, a partir de estas experiencias es posible inferir procesos actitudinales que explican la exclusión del grupo docente porque se le atribuyen recursos y capacidades diferentes en comparación con el grupo administrativo (Yuangion, 2011).

En este proceso de exclusión subyace la coherencia emocional-cognitiva-conductual que explica las diferencias entre grupos. Si el grupo administrativo excluye a los miembros del grupo docente, habrá mostrado una alta consistencia que amenaza la consistencia del grupo administrativo. Por tanto, los individuos que pertenecen a un grupo administrativo tienden a ver diferencias significativas con respecto al grupo docente y sus integrantes. La consistencia del grupo administrativo está sesgada en comparación con el grupo docente, ya que una idea sesgada solo puede ser un prejuicio en lugar de un argumento (Prada, 2013). En el campo de las redes de conocimiento, la consistencia de grupo administrativo y grupo docente es incompatible. Para que una red de conocimiento funcione, se requiere una administración grupal que pueda vincular su conocimiento con una enseñanza grupal inconsistente en sus emociones, cogniciones y acciones, las razones, la transferencia de conocimiento del grupo administrativo justifica la sinergia de los grupos porque soluciona la inconsistencia del grupo o del maestro. Este proceso también se puede observar si el grupo administrativo es inconsistente y el grupo docente es consistente (Orantes, 2011).

Sin embargo, los individuos que perciben inconsistencia emocional-cognitiva-conductual en torno a la producción de conocimiento en su grupo administrativo, terminan migrando al grupo docente ya que les permitirá un mayor crecimiento personal. Este proceso de migración es de orden emocional-cognitivo ya que las emociones en torno al grupo docente producen aversión al grupo administrativo, afinidad y adherencia al grupo docente (Omar, 2010).

Los traductores, aquellos con conocimientos, habilidades y capacidades para gestionar sinergias entre grupos de enseñanza, tienden a buscar datos que apoyen sus esfuerzos de

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

conocimiento. Sin embargo, la inaccesibilidad al grupo docente impide la gestión del conocimiento, la formación de sinergias y la transferencia de conocimientos. Si las personas tienen acceso restringido a un grupo de enseñanza, pueden imitarlo con el grupo administrativo y caer bajo el supuesto de compatibilidad natural del conocimiento tanto del grupo de enseñanza como del grupo administrativo. Consecuencia de esta compatibilidad será la inhibición de la red de conocimiento y su transformación en corrupción, simulación o nepotismo en torno a la producción y transferencia de conocimiento. En otras palabras, un aumento de la inaccesibilidad al grupo docente aumenta las posibilidades de fracaso de los programas organizacionales, científicos y tecnológicos entre el grupo administrativo y el grupo docente (Medina, 2010). Los traductores, como gestores del conocimiento, son mediadores de las relaciones entre profesores y alumnos. Cuando el clima organizacional entre el grupo administrativo y el grupo docente se vuelve de ambigüedad y adversidad en lugar de transparencia y lealtad, los involucrados en las redes de conocimiento manipulan la información para perseguir sus intereses, los traductores deben persuadir a ambos grupos de la insostenibilidad de su relación. No basta con diagnosticar las diferencias grupales, también es fundamental reducir los riesgos y la incertidumbre potenciando los beneficios de cada eslabón y nodo de la red de conocimiento (Manning, 2010).

Ahora bien, la coherencia afectivo-conductual entre ambos grupos implica creatividad, lo que introduce una dinámica innovadora en ambos grupos. Es un clima organizacional flexible en el que se potencian ideas sobre producción y transferencia de conocimiento. Dado que las redes de conocimiento son diversas, en cada eslabón o nodo es necesario heterogeneizar la producción y transferencia de conocimiento. En la medida en que el clima organizacional sea suave, aumenta la confianza y la identidad dentro de ambos grupos (Long, 2013).

La confianza y la identidad son el resultado de un tipo de información persuasiva conocida como creencia y el entorno organizacional en el que se difunden las creencias se conoce como actitud hacia la red de conocimiento, sus miembros y procesos. Un aumento de la

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Irios, Cruz; Crespo, Julio E.

información relacionada con la red aumenta la certeza, la producción y la transferencia de conocimiento. Por el contrario, la disminución de la información inhibe la relación grupal. En consecuencia, las relaciones colaborativas e innovadoras tienen un impacto en la productividad, sin embargo, el estrés como el agotamiento, la despersonalización o la frustración pueden surgir debido al aumento de las demandas productivas (Gil, 2010).

Sin embargo, solo se explica una parte del proceso de formación profesional ya que en las organizaciones existen barreras que inhiben el desarrollo. En este sentido, la ambivalencia y la violencia organizacional son externas a la formación profesional. Por lo tanto, la gestión del conocimiento involucra redes de formación que innovan en situaciones adversas y contingentes, pero también subyacen en conflictos y asimetrías inherentes al clima organizacional.

De esta forma, la formación profesional está señalada por los conflictos derivados de sus grados de discrecionalidad organizativa. A medida que se intensifica, la desigualdad se materializa en hábitos monopólicos, pero una reducción a su mínima expresión genera consenso en la alta dirección. La discrecionalidad es discursiva o patrimonio de la alta dirección, la persuasión disuasiva son productos de monopolios o campos consensuados. En otras palabras, la discrecionalidad como antecedente del hábitus monopolista anticipa la violencia formativa ya que suprime la innovación y genera conformidad y obediencia, verticalismo, sexismo y ostracismo (Carreón, 2013).

Sin embargo, investigaciones más recientes han demostrado que la socialización de la información en redes de conocimiento disemina su efecto sobre las percepciones de utilidad y riesgo, así como sobre las actitudes relacionadas con la ansiedad y la adicción a las redes, principales determinantes del comportamiento. De esta forma, el comportamiento tecnológico está determinado por el procesamiento de la información en torno a una red de conocimiento. Este efecto, al estar mediado por decisiones colaborativas, aumenta el poder predictivo de las creencias sobre la tarea y las relaciones interpersonales en una organización (Adenike, 2011).

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Por otro lado, las intenciones colaborativas suponen actitudes de confianza, capacidades percibidas y creencias informativas que, interrelacionadas, determinan la toma de decisiones favorables o desfavorables para un conjunto de conocimientos. Sin embargo, el proceso de construcción del conocimiento no sería factible sin la formación de actitudes de confianza en las que los grupos colaborativos difundan información que será categorizada en herramientas de aprendizaje o motivación orientadas al logro de objetivos y metas (Cerrón , 2010).

Paralelamente, las capacidades percibidas complementan la formación de categorías de información ya que se trata de habilidades y conocimientos en torno a la construcción de una red de formación profesional. Sin embargo, algunos estudios sugieren que la formación profesional y la construcción de una red son procesos diferentes ya que asumen valores egoístas que contradicen los valores altruistas. Es una serie de normas grupales en torno a las cuales los individuos se forman profesionalmente o se orientan emocionalmente a la hora de forjar una identidad. Sin embargo, es la socialización de la información la que determinará el comportamiento de un individuo en un grupo colaborativo (Gargallo, 2010).

A modo de revisión, el estado del conocimiento ha explicado el desempeño organizacional de los grupos y redes colaborativas en situaciones de escasez, incertidumbre, inseguridad y riesgo. Las personas y los grupos desarrollan un clima de confianza, potencian su compromiso laboral y su enfoque hacia la satisfacción con la vida, pero también implementan una gestión creativa e innovadora de procesos como respuesta a la contingencia. Modelo propuesto por estado del conocimiento en asumir que la socialización del conocimiento consiste en creencias información general, es efectos generales sobre cada uno de los factores mediadores de su relación con el comportamiento. Por lo tanto, la especificación de dimensiones de comportamiento podría indicar que existen otros factores intermedios con respecto a la socialización. Estos son ocho indicadores de comportamiento tecnológico que explican la formación de un grupo colaborativo basado en el procesamiento de la información.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

En el caso de la confianza, el comportamiento tecnológico viene indicado por relaciones colaborativas en las que los beneficios no se basarán en los costos, sino que se derivarían de la interdependencia a la hora de realizar una determinada tarea. En otras palabras, la formación profesional que implica un uso intensivo de las tecnologías surge de las relaciones simétricas que un grupo establece para distribuir habilidades y difundir conocimientos. Son relaciones comprometidas ya que si un integrante no desarrolla habilidades laborales, será excluido de un grupo que ha establecido una cultura de alta calidad productiva. En este sentido, la colaboración es resultado de metas compartidas, mientras que el individualismo sería un efecto del sistema de metas que premia el esfuerzo personal (Manning, 2010).

En el caso de la cooperación, a diferencia de la simple colaboración normativa, el comportamiento tecnológico implica habilidades y conocimientos especializados para el cumplimiento de los fines. Es por ello que los grupos se ven impulsados a establecer relaciones cooperativas ya que el propio grupo debe intercambiar información, procesar estrategias o implementar técnicas que impliquen un apoyo continuo entre sus miembros (Medina, 2010).

Sin embargo, otro indicador del comportamiento tecnológico es la empatía entre sus integrantes ya que el trabajo intensivo y el logro de objetivos o cumplimiento de metas implica relaciones afectivas y emocionales para reducir los conflictos personales a la ausencia de comunicación (Omar, 2010). En cuanto a la solidaridad, a diferencia de la colaboración o la cooperación, implica una formación profesional basada en dinámicas de equipos colaborativos dentro de una red de conocimiento. Si bien la colaboración y la cooperación están determinadas por los valores sociales, la solidaridad va más allá de los principios normativos o valorativos que unen a los grupos, es una conciencia de la escasez y la incertidumbre que permite anticipar situaciones de carencia compartiendo recursos (Orantes, 2011).

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

En consecuencia, la propensión al futuro es resultado de comportamientos solidarios que anticipan escenarios de riesgo. En efecto, los grupos colaborativos están motivados por estrategias de prevención y afrontamiento de situaciones desfavorables para los grupos con los que comparten objetivos y metas (Prada, 2013).

El indicador por excelencia del comportamiento tecnológico es el espíritu emprendedor o disidente. En efecto, el uso de una tecnología y más aún la formación de redes colaborativas no tendría sentido si solo se persiguieran beneficios a corto o medio plazo. La formación profesional consiste en anticipar escenarios de escasez, riesgo e incertidumbre para lo cual los grupos de conocimiento forman redes que son esencialmente emprendedores, disidentes de situaciones que se avecinan o catástrofes que se esperan (Vargas, 2011).

La violencia social fue indicada por el sexismo hostil en el que la identidad de género masculina inhibe el desarrollo de la identidad de género femenina. La identidad de género parece ser una condición sobre la cual se desarrollan discursos benévolos que restringen la función de la identidad femenina al cuidado y atención del grupo de trabajo o equipo de trabajo. La especificación de las relaciones sugiere que la violencia formativa organizacional está indicada por ocho Factores relacionados con el prejuicio, la despersonalización, la benevolencia, el acoso, el sometimiento, la cosificación, el estigma y el acoso que configuran un clima de relaciones y tareas en el que emergen discursos que reducen los méritos de los individuos y potenciar las diferencias entre grupos (Carreón, 2014).

Se ajustarán relaciones teóricas y empíricas seleccionadas de la literatura sobre violencia formativa en redes electrónicas a observaciones empíricas realizadas en un contexto institucional, organizacional y académico del centro de México. Las teorías y hallazgos revisados en la literatura al explicar el fenómeno de la violencia formativa en diferentes contextos, ámbitos y escenarios, darán cuenta de la situación institucional y académica que prevalece en la universidad pública con respecto a la violencia practicada en las redes

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

electrónicas e incluso anticipar escenarios de conflicto entre actores. . Si bien los marcos teóricos y empíricos han dado cuenta de las relaciones de dependencia entre los factores que explican la violencia organizacional, la especificidad de las interrelaciones en las redes digitales, así como el contexto de estudio, superan los supuestos teóricos y empíricos.

Tabla 1. Comparativo entre las dimensiones éticas respecto a la atención sanitaria de la pandemia

Dimensión	Violencia	Ética
Acceso a recursos	Inequidad en la distribución de vacunas, tratamientos y equipos médicos, generando exclusión.	Promoción de la justicia distributiva y el acceso universal a la atención sanitaria.
Condiciones laborales	Explotación, jornadas excesivas y falta de equipo de protección para el personal sanitario.	Garantizar condiciones laborales dignas, protección adecuada y apoyo psicológico.
Toma de decisiones	Imposición de medidas autoritarias sin consulta o transparencia, generando desconfianza.	Participación inclusiva, transparencia y comunicación clara en la toma de decisiones.
Atención al paciente	Discriminación y estigmatización hacia grupos vulnerables o contagiados.	Respeto a la dignidad humana, sin discriminación ni prejuicios.
Comunicación pública	Difusión de información falsa o alarmista que aumenta el pánico y la violencia social.	Veracidad y responsabilidad en la comunicación para informar y educar a la población.
Impacto psicológico	Incremento de violencia intrafamiliar y estrés en los trabajadores de salud y la población.	Promoción del bienestar emocional y medidas para prevenir la violencia en el entorno familiar.

Investigación médica	Experimentación no ética o sin consentimiento informado en grupos vulnerables.	Cumplimiento de principios éticos en la investigación, como el consentimiento informado y la equidad.
Políticas de vacunación	Discriminación hacia quienes no cumplen requisitos de acceso o deciden no vacunarse.	Respeto por la autonomía individual mientras se fomenta la vacunación como responsabilidad social.

El análisis dimensional de la violencia sugiere los ejes y temas de discusión en la agenda investigativa durante el periodo observado (véase Tabla 2). Los resultados indican la prevalencia de siete dimensiones relativas a género, infancia, familia, comunidad, internet y economía.

Tabla 2. Dimensiones de la violencia como efecto de las políticas anti pandemia

Dimensión de la Violencia	Descripción	Impacto de las Políticas de Confinamiento y Distanciamiento Social
Violencia de género	Maltrato físico, emocional y sexual hacia mujeres y personas LGBTQ+.	Incremento de casos debido al confinamiento con los agresores, dificultades para acceder a ayuda y recursos, y aumento del estrés y la ansiedad.
Violencia infantil	Abuso físico, psicológico y sexual hacia menores de edad.	Aumento de la violencia debido a la mayor exposición a familiares agresores, cierre de escuelas y menor supervisión de terceros (maestros, cuidadores).
Violencia doméstica	Violencia entre miembros de la familia o personas	Incremento de la violencia debido al confinamiento forzado y la mayor

	que comparten el hogar.	tensión económica y emocional. Restricción de movimientos y acceso limitado a recursos de ayuda.
Violencia comunitaria	Violencia que ocurre en espacios públicos entre personas que no necesariamente se conocen.	Disminución inicial debido a la reducción de la movilidad, pero repuntes en situaciones de descontento social, protestas y disturbios relacionados con las medidas sanitarias.
Violencia institucional	Uso excesivo de la fuerza por parte de autoridades como la policía o el ejército.	Incremento de casos reportados durante la aplicación de las medidas de control de la pandemia, incluyendo abuso de poder y discriminación en la aplicación de normativas.
Ciberacoso y violencia digital	Acoso, amenazas y abuso a través de plataformas digitales.	Aumento significativo debido al incremento del uso de internet y redes sociales durante el confinamiento, con un mayor tiempo de exposición y vulnerabilidad.
Violencia económica	Manipulación y abuso relacionados con recursos económicos.	Mayor dependencia económica de las víctimas hacia los agresores debido a la pérdida de empleo y la precarización laboral. Aumento de la explotación y abuso financiero.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

El análisis dimensional de la violencia organizacional indica los temas de discusión en torno a las relaciones laborales entre pares (véase Tabla 3). Los resultados demuestran siete ejes de discusión en torno al ámbito laboral, organizacional, estructural, digital, económico e individual.

Tabla 3. Dimensiones de la violencia organizacional como efecto de las políticas anti pandemia

Dimensión de la Violencia	Descripción	Impacto de las Políticas Anti Pandemia
Violencia laboral	Maltrato psicológico, físico o sexual en el entorno laboral, incluyendo acoso y discriminación.	Incremento del estrés y la ansiedad debido a la inseguridad laboral y a la sobrecarga de trabajo. Aumento de casos de acoso, especialmente en entornos de trabajo remoto, donde el control y supervisión son limitados.
Violencia organizacional	Acciones de la organización que generan daño o estrés a sus empleados, como despidos masivos o falta de apoyo.	Despidos y recortes salariales como respuesta a la crisis económica. Implementación de medidas de austeridad que afectan el bienestar de los empleados, como reducción de beneficios y recursos para la salud mental.
Violencia estructural	Discriminación y desigualdad sistemática dentro de la organización.	Aumento de la desigualdad debido a políticas de teletrabajo que no son equitativas para todos los empleados. Acceso desigual a recursos y oportunidades dentro de la organización.
Violencia digital	Abuso, acoso o vigilancia excesiva en plataformas digitales	Mayor uso de herramientas de vigilancia digital, aumentando

	usadas por la organización.	la sensación de invasión de privacidad y control. Casos de ciberacoso y abuso de poder por parte de superiores a través de medios digitales.
Violencia económica	Manipulación y explotación financiera de los empleados por parte de la organización.	Congelación de sueldos, recortes de salarios y beneficios, explotación de la fuerza laboral con contratos precarios o temporales. Aumento de la presión para aceptar condiciones laborales desfavorables.
Violencia de gestión	Abuso de poder o autoridad por parte de la gestión o dirección hacia los empleados.	Incremento de la microgestión y control excesivo debido a la incertidumbre económica. Decisiones unilaterales y falta de comunicación efectiva, generando un ambiente laboral opresivo y desmotivador.
Violencia por aislamiento	Efectos psicológicos y sociales negativos debido al aislamiento físico y social de los empleados.	Sensación de soledad y desconexión entre los empleados debido al trabajo remoto. Falta de interacción social y apoyo, afectando la salud mental y emocional de los trabajadores.

El análisis dimensional del estrés indica el grado de afectación personal o grupal de las políticas anti COVID-19 (véase Tabla 4). Los resultados destacan la emergencia de dimensiones alusivas al trabajo, cambio de roles, incertidumbre, aislamiento, tecnología, vigilancia y control, así como la conciliación entre el trabajo y la familia.

Tabla 4. Dimensiones del estrés organizacional como efecto del distanciamiento y confinamiento

Dimensión del Estrés Organizacional	Descripción	Impacto del Distanciamiento y Confinamiento
Estrés Laboral	Estrés relacionado con las tareas y responsabilidades del trabajo.	Aumento de la carga de trabajo y responsabilidades debido a la adaptación a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo. Dificultad para gestionar el equilibrio trabajo-vida.
Estrés por Cambio de Roles	Confusión y conflicto debido a la reestructuración de roles y tareas.	Redefinición de roles debido a la reestructuración organizacional, con posibles redundancias o sobrecarga de funciones. Inseguridad sobre expectativas y responsabilidades.
Estrés por Incertidumbre Laboral	Ansiedad y preocupación por la estabilidad y seguridad del empleo.	Temor a despidos, recortes salariales y cambios en las condiciones laborales. Inseguridad económica y preocupación por el futuro de la organización.
Estrés por Aislamiento Social	Sentimientos de soledad y desconexión debido a la falta de interacción social.	Reducción de la interacción cara a cara con colegas, líderes y clientes. Aislamiento en el teletrabajo, dificultando la

		comunicación y la cohesión del equipo.
Estrés Tecnológico	Estrés relacionado con el uso y la adaptación a nuevas tecnologías y herramientas digitales.	Necesidad de adaptarme rápidamente a plataformas de trabajo remoto. Falta de habilidades técnicas o recursos adecuados para el trabajo en línea. Sobrecarga de reuniones virtuales.
Estrés por Vigilancia y Control	Preocupación por la supervisión y monitoreo de la productividad.	Implementación de herramientas de monitoreo digital, generando sensación de vigilancia constante. Aumento de la presión por demostrar productividad en un entorno remoto.
Estrés por Conciliación Trabajo-Familia	Dificultades para equilibrar las demandas laborales y las responsabilidades familiares.	Desafíos para gestionar el trabajo y las responsabilidades del hogar, especialmente para quienes tienen hijos o personas dependientes a cargo. Falta de espacio y tiempo personal.
Estrés Financiero	Preocupaciones económicas debido a cambios en la situación laboral.	Impacto de recortes salariales, reducción de horas de trabajo o pérdida de beneficios.

		Incremento de los costos personales (como equipos y servicios de internet para el teletrabajo).
--	--	---

El presente trabajo se enmarca en la disciplina Trabajo Social, un área de estudios institucionales, pero incluye conceptos relacionados con la psicología de las organizaciones como el emprendimiento, la sociología del trabajo para el capital humano y el caso laboral, la economía para el caso de las redes de conocimiento (García, 2020).

La violencia, para efectos de este trabajo, consiste en la diferenciación entre dos o más actores respecto de una relación de poder e influencia que configura un sistema de inseguridad o seguridad personal y organizacional. El objetivo del presente trabajo fue constatar la estructura de violencia laboral y doméstica que se genera en el encierro y distanciamiento social prolongado en espacios confinados y concurridos.

¿Existen diferencias significativas entre la violencia laboral y doméstica reportadas en la literatura con respecto a los factores establecidos en el presente estudio?

La premisa que guía este trabajo se refiere a que la violencia doméstica o intrafamiliar se ha extendido al ámbito laboral, pero con la llegada del escenario de pandemia, es posible observar un proceso inverso de importación de la violencia laboral al nicho residencial (Casados, 2020). Considerando que el centro de México se distingue por su alta densidad poblacional y hacinamiento familiar, esta violencia laboral trasladada al espacio doméstico se distingue por dimensiones relacionadas con las diferencias entre las partes en tensión, así como la prolongación de la situación (Herrera *et al.*, 2021). A medida que se intensifica el confinamiento, aumenta la violencia laboral y doméstica, pero fusionándose en dimensiones que evidencian una diversificación de modos y formas de violencia. De esta forma, se espera que no sólo existan diferencias significativas entre las dimensiones

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

teóricas respecto de los factores establecidos, sino que también se asume que tales factores permitirán predecir o anticipar escenarios de mayores conflictos entre las partes.

MÉTODO

Diseño

Se llevó a cabo un estudio confirmatorio, transversal - transversal de corte cualitativo y cuantitativo. Se realizó una selección no probabilística de seis mil registros de casos COVID-19.

Procedimiento

Análisis de Redes Neuronales para Explicar el Aprendizaje Organizacional y Ético en Torno a la Pandemia

El uso de redes neuronales para analizar el aprendizaje organizacional y ético implica un enfoque sistemático que combina datos cuantitativos y cualitativos.

1. Definición del Problema y Objetivo con la identificación de preguntas clave ¿Cómo se adaptan las organizaciones ante la pandemia? y ¿Qué patrones éticos emergen en las decisiones organizacionales? Definición del objetivo o modelamiento de relaciones entre prácticas organizacionales, decisiones éticas y resultados.

2. Recolección de Datos a partir de fuentes de datos; Documentos organizacionales: Políticas, reportes de sostenibilidad y decisiones estratégicas. Encuestas a empleados y stakeholders. Redes sociales y foros públicos sobre acciones organizacionales durante la pandemia (véase Tabla 5)

Tabla 5. Estado del arte

Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumentos y Muestra	Coefficiente s	Interpretación de Hallazgos
-----------------------	------------------------	------------------------	----------------	-----------------------------

Ética en la asignación de recursos sanitarios: equidad y justicia en la distribución de insumos médicos durante la pandemia.	Se mide a través de la percepción de los profesionales de la salud sobre la distribución de recursos críticos.	Encuesta aplicada a 500 profesionales de salud en hospitales de EE.UU.	Alfa de Cronbach = 0.89 (fiabilidad del instrumento).	La percepción de equidad estuvo significativamente asociada con menor estrés laboral ($p < 0.05$).
Ética del cuidado: relación entre profesionales de la salud y pacientes en condiciones críticas de COVID-19.	Evaluada mediante la calidad percibida en la comunicación con los pacientes y familiares.	Entrevistas semiestructuradas con 50 médicos y 30 pacientes en México.	No aplica (análisis cualitativo).	La falta de comunicación ética y empática incrementó el malestar emocional en pacientes y familiares.
Toma de decisiones éticas: priorización de pacientes en unidades de cuidados intensivos (UCI) saturadas.	Evaluada por simulaciones de escenarios éticos para priorización en UCI según criterios médicos y sociales.	Simulaciones con 100 profesionales en hospitales de India.	Kappa = 0.72 (acuerdo entre participantes en decisiones).	Decisiones éticas dependen más de criterios médicos (70%) que sociales (30%).
Ética en la investigación médica:	Número de protocolos con	Revisión de 200 protocolos clínicos en	Proporción = 85% de protocolos	Aunque la mayoría cumplieron requisitos, hubo carencias en la

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

respeto por el consentimiento informado en estudios clínicos de COVID-19.	consentimiento informado claro y aprobado.	América Latina.	cumplieron requisitos éticos.	inclusión de poblaciones vulnerables en un 15% de los protocolos.
Ética en la comunicación: transparencia en la información pública sobre la pandemia.	Evaluada mediante la confianza de los ciudadanos en la información oficial.	Encuesta a 1,000 ciudadanos en China durante los primeros meses de la pandemia.	Correlación $r = 0.78$ entre transparencia y confianza.	Mayor transparencia en la comunicación oficial incrementó la confianza pública y redujo comportamientos irracionales ($p < 0.01$).
Violencia estructural: impacto de las políticas de confinamiento en poblaciones vulnerables.	Evaluada mediante la incidencia de violencia doméstica y acceso limitado a servicios básicos durante el confinamiento.	Análisis de datos de 5,000 hogares en zonas rurales de México.	Odds ratio = 2.5 (incremento de violencia doméstica en confinamiento).	Las políticas restrictivas agravaron las desigualdades preexistentes, especialmente en mujeres y niños.
Ética laboral: condiciones de trabajo ético para personal sanitario durante la pandemia.	Evaluada mediante encuestas sobre seguridad laboral, turnos, y acceso a equipo de protección personal	Encuesta aplicada a 800 trabajadores sanitarios en Reino Unido.	Alfa de Cronbach = 0.91 (fiabilidad).	La falta de EPP y jornadas prolongadas se correlacionaron con altos niveles de agotamiento emocional y físico ($p < 0.01$).

	(EPP).			
--	--------	--	--	--

3. Preprocesamiento y estructuración de datos a partir de convertir textos en datos cuantificables usando técnicas como análisis de sentimientos o procesamiento de lenguaje natural (NLP). Estandarización de datos numéricos (normalización). Limpieza y eliminación de valores atípicos e inconsistentes e imputación de valores faltantes si es necesario.

4. Diseño de la Red Neuronal desde la selección del tipo de red; Redes neuronales recurrentes (RNN) útiles para analizar secuencias temporales en decisiones éticas y aprendizajes organizacionales. Redes neuronales convolucionales (CNN) para identificar patrones en texto y datos estructurados. Redes profundas (DNN) para combinaciones complejas de datos numéricos y cualitativos. Definición de capas de entrada o variables preprocesadas. Capas ocultas o número adecuado de neuronas para capturar relaciones complejas. Capa de salida o predicciones como niveles de aprendizaje ético o resiliencia.

5. Entrenamiento de la Red en la división de los datos en conjuntos de entrenamiento, validación y prueba. Selección de función de pérdida adecuada (entropía cruzada para clasificación o MSE para regresión). Entrenamiento de la red usando optimizadores como SGD.

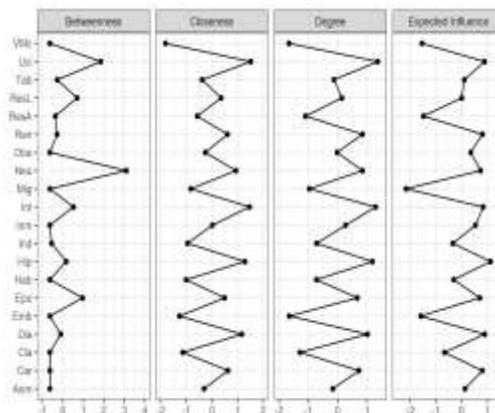
6. Evaluación y Validación del modelo con métricas como precisión y recall (para categorización de acciones éticas). RMSE (para medir impacto organizacional). Realización de pruebas cruzadas para evitar sobreajuste.

7. Interpretación de Resultados al identificar patrones clave: Factores organizacionales que predicen aprendizajes exitosos. Relación entre ética organizacional y resultados sostenibles. Comparación de predicciones con estudios cualitativos para garantizar coherencia.

RESULTADOS

El análisis de centralidad sugiere la prevalencia de un nodo regulador de los demás nodos (véase Fig. 1). Los resultados destacan que las neumonías son el nodo hegemónico sobre el que se ciernen los coeficientes de proximidad, influencia, intermediación y conectividad. En este sentido, la estructura de aprendizaje organizacional se centró en la asistencia biomédica con sentido ético hacia las neumonías como su eje rector.

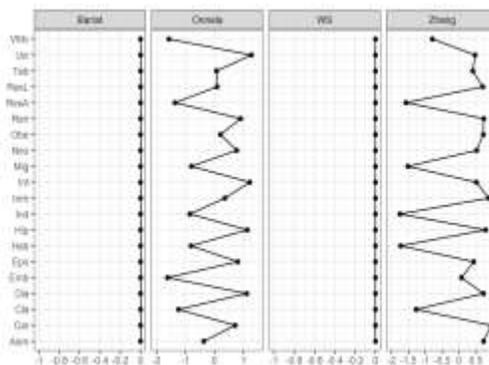
Fig. 1. Centralidad de las enfermedades relacionadas con la COVID-19 en Morelos, centro de México



El análisis de agrupación indica el nodo sobre el que giran los demás nodos a fin de poder anticipar su estructura (véase Fig. 2). Los resultados indican la prevalencia del nodo de la Unidad de Cuidados Intensivos sobre los demás nodos relativos a la atención de enfermedades.

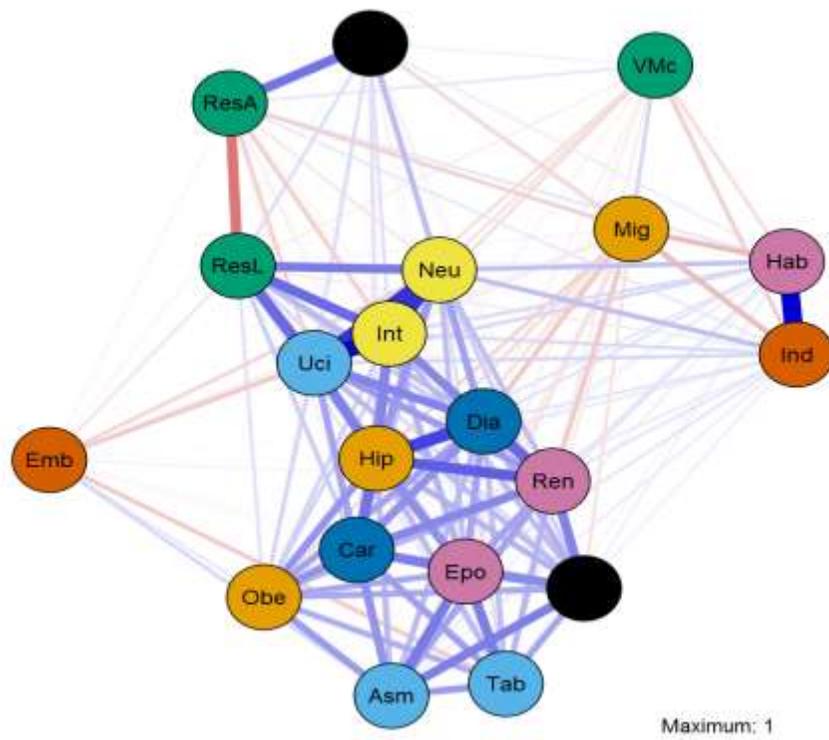
Fig. 2. Agrupación de las enfermedades relacionadas con la COVID-19 en Morelos, centro de México

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.



El análisis estructural sugiere el proceso de aprendizaje que va del primer hasta el último nodo de izquierda a derecha (véase Fig. 3). La secuencia inicia desde las enfermedades embólicas hasta los índices de masa corporal.

Fig. 3. Estructura de las enfermedades relacionadas con la COVID-19 en Morelos, centro de México



Los coeficientes de centralidad, agrupación y estructuración sugieren el no rechazo de la hipótesis relativa a las diferencias significativas entre la estructura teórica del aprendizaje organizacional y ético en torno a la atención sanitaria de la COVID-19 respecto a los datos observados.

DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo sugiere el establecimiento de una red neuronal respecto al aprendizaje organizacional y ético de la atención sanitaria frente a la COVID-19. Tal proceso inicia con las enfermedades embólicas y culmina con las enfermedades vinculadas al índice de masa muscular.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Desde la perspectiva deontológica, cada nodo puede representar un principio ético o una obligación que guía las decisiones en el ámbito sanitario. Los nodos que están más conectados podrían representar principios éticos fundamentales, como la justicia o la no maleficencia, mientras que los nodos periféricos reflejarán obligaciones más específicas. Las conexiones azules y rojas reflejaron la interacción o conflicto entre diferentes deberes éticos. Una línea fuerte indicaría una relación prioritaria entre obligaciones.

En el utilitarismo, el enfoque se centra en maximizar el bienestar general. Los nodos que presentan muchas conexiones (como Hip, ResL o Neu) podrían simbolizar decisiones o factores que tienen un impacto significativo en la maximización del bienestar. Las líneas más gruesas podrían representar intervenciones o decisiones con un mayor potencial para reducir sufrimiento o mejorar resultados para la mayoría.

Desde esta perspectiva, la red podría interpretarse como una representación de las virtudes éticas necesarias en el cuidado sanitario. Virtudes como la compasión (ResL, Hip) o la prudencia (Int, Neu) estarían relacionadas con los nodos que integran múltiples dimensiones éticas y médicas. La red sugiere que para actuar virtuosamente, los profesionales deben equilibrar múltiples virtudes de forma interconectada.

Desde la ética del cuidado en este enfoque, las relaciones y conexiones entre nodos serían fundamentales. Las líneas más destacadas reflejarán relaciones prioritarias para garantizar el cuidado adecuado (por ejemplo, ResL con ResA o Hab con Ind). Representan factores que, aunque no sean centrales, afectan de manera indirecta la calidad del cuidado.

Los colores de los nodos podrían representar diferentes áreas de atención sanitaria (como enfermedades, condiciones o poblaciones específicas) que involucran dilemas éticos. Las conexiones azules y rojas podrían simbolizar relaciones éticas positivas (colaboración) o conflictos éticos (dilemas o tensiones).

Frente a estudios sobre violencia laboral, que destacan la modelización de factores negativos (acoso, mobbing, sabotaje) como determinantes de factores positivos

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

(compromiso, innovación y atención a la violencia), este estudio ha confirmado ocho dimensiones donde la violencia laboral se diversifica. Para poder construir un perfil de víctima en un entorno de violencia, tanto el estado del arte como el presente trabajo coinciden en que prevalece una estructura de trabajo de violencia, incluso en organizaciones innovadoras con compromiso de trabajo.

Johnson *et al.*, (2018) encontraron que la violencia organizacional estaba asociada con la tasa de respuesta. Es decir, el descrédito del empleado por parte de su organización prevalece sobre la respuesta tardía a su caso. En el presente trabajo se encontró una violencia organizacional diversificada y sistemática que se correlacionan con la tasa de atención a cada una de las ocho dimensiones de la violencia encontradas en el estudio confirmatorio.

Saleem *et al.*, (2020) demostraron que la violencia en el trabajo determina negativa y directamente el compromiso laboral (-, 54), aunque el clima laboral y la cultura organizacional tienen un impacto positivo (, 29 y, 20 respectivamente). En el presente trabajo se demostró más bien que ocho factores derivados de la violencia laboral prevalecen en aspectos de la cultura y el ambiente laboral. Este es el caso de la benevolencia patriarcal que se distingue por una condescendencia del líder hacia sus empleados, así como el sometimiento que supone la exclusión de personas en puestos importantes por prejuicios culturales o normas tradicionales.

Zhou *et al.*, (2020) demostraron que el acoso, el sabotaje y el mobbing afecta directa y negativamente el comportamiento laboral innovador (-,799; -, 860; -, 648 consecutivamente). En el presente estudio, se evidenció como factor de violencia el bullying, lo que explicó el mayor porcentaje de variación en la estructura de los factores observados (23%). En otras palabras, el acoso es un factor central que explica un fenómeno de violencia laboral y determina negativamente otra estructura de innovación en el trabajo.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Los valores cercanos a cero curtosis se interpretaron como requisitos previos para el análisis multivariante. En otras palabras, el instrumento utilizado, en términos generales, parece estar distribuido en momentos que pueden correlacionarse entre sí, por lo que se recomiendan estimaciones de validez y confiabilidad. Curtosis = 2,035; Bootstrap = 0.000 Acoso (23% de la varianza), Benevolencia (22% de la varianza), Cosificación (21% de la varianza), Despersonalización (20% de la varianza), Estigma (6% de la varianza), Acoso (4% de la varianza), Prejuicio (3% de la varianza), Subyugación (1% de la varianza)

Correlaciones mayores a 0.300 y menores a 0.900 se establecieron como umbral requerido para interpretar la validez de un constructo. Si bien el análisis de componentes principales con rotación varimax distribuyó los pesos factoriales en las dimensiones, los porcentajes de varianza explicada indican que solo cumplen con el mínimo indispensable para probar hipótesis y aceptar el ajuste entre las relaciones especificadas y los datos obtenidos. De esta forma, los factores explican el 86% de la varianza total.

Las líneas de investigación en torno a la modelación y comprobación empírica de relaciones directas, negativas y significativas entre factores de violencia organizacional con factores de innovación, compromiso y atención a los derechos laborales permitirán identificar procesos de violencia que inhiben o incrementar una cultura y un entorno desfavorable o favorable. ambiente de trabajo hacia un perfil de víctimas de violencia laboral.

CONCLUSIÓN

La violencia ha sido abordada como un efecto de las políticas públicas para lidiar con la pandemia. En el caso del confinamiento y distanciamiento social, la violencia organizacional emerge como un tema central de la agenda. En este sentido, el objetivo del presente trabajo fue establecer los ejes de discusión en los indicadores que revelan un aprendizaje de relaciones asimétricas laborales. Se realizó un trabajo documental,

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

transversal, exploratorio y retrospectivo con una muestra de fuentes indexadas a repositorios internacionales, así como la búsqueda por palabras claves y el período de publicación de los años 2020 a 2024. Los resultados sugieren un incremento de la violencia entre pares, así como la prevalencia de la violencia simbólica que supone el estigma hacia quienes se consideran son susceptibles de infección, enfermedad y muerte por COVID-19.

El presente estudio ha establecido la benevolencia como indicador preponderante de la violencia formativa. De esta relación reflexiva se puede inferir que en la muestra de estudio se desarrolla un discurso en torno a la potenciación de la abnegación y la atención como atributos generales de las víctimas en su proceso de formación profesional. La contribución del presente estudio al estado del conocimiento es que el clima organizacional, siendo considerado como un factor determinante de las relaciones interpersonales y de las relaciones de trabajo, podría estar conformado por una violencia formativa.

Sin embargo, es necesario explorar dimensiones del clima organizacional ya que la violencia laboral es sólo un aspecto de las relaciones que se pueden establecer entre empleados y gerentes. Es cierto que la benevolencia explicaría la ausencia de sexismo hostil en las organizaciones y anticipará el acoso o el bullying laboral, pero su porcentaje de varianza explicada en el clima laboral sería menor ya que las organizaciones están enfocadas a responder a las demandas laborales más que a observar la equidad. y relaciones libres de violencia entre sus talentos.

La violencia organizacional en general y la violencia formativa, manifestada por el prejuicio, la despersonalización, la benevolencia, el sometimiento, la cosificación, el estigma y el acoso, supone un proceso de diferenciación entre los miembros de una organización que, en el caso de las Instituciones Públicas de Educación Superior, parece ser inherente a su desarrollo pues, la formación de talentos se gestaba al mismo tiempo que la formación de víctimas y victimarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adenike , A. (2011). El clima de la organización le sirve como predictor del empleo y la satisfacción laboral. *Revista de inteligencia empresarial*. Vol. 4, pp. 151-166
- Anwar, F. y Norulkamar , U. (2012). El papel mediador del compromiso organizacional entre los resultados de los líderes y los empleados y la evidencia empírica del sector de las telecomunicaciones. *Procesamiento Seminario Internacional de Ingeniería y Gestión Industrial*, vol. 2, pp. 116-161
- Arnau, L. & Montané, J. (2010). Aportes sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Revista de Investigación en Psicología Educativa*. Vol. 8, pp. 1283-1302.
- Berdecia, Z., González, J. & Carrasquillo, C. (2012). Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional: Múltiples Casos de Estudio en Empresas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, Vol. 1, pp. 21-32.
- Borjas, G. (2010) *Labor Economics*. Boston: McGraw-Hill and Irwin.
- Cardón, M., Gregoire, D., Stevens, C. y Patel, P. (2013). Medición de la pasión emprendedora: fundamentos conceptuales y validación de la escala. *Revista de Negocios Venturing*, Vol. 28, pp. 373-396
- Carreón , J. (2014). Una exploración del estudio de la violencia. El caso mexicano. *Obets*, Año. 8, Vol. 1, pp. 59-78.
- Carreón, J. (2013). Teorías de la seguridad ciudadana y percepción del delito. *Margen* , N° pp. 71, 1-16
- Carreón, J., Bustos, J., Sánchez, A., Martínez, E. & García, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Investigación Académica Sin Frontera*, Año 13, Vol. 32, pp. 1-23

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Carreón, J., García, C., Bustos, J., Juárez, M., Hernández, J., Sánchez, A., Bernúdez, E., Aldana, W., Espinoza, F., Quiróz, C., Bolívar, E., Sandoval, F., R., Coronado, Rincón, R., Molina, H. & López, S. (2020). Redes neuronales de escenarios, fases, roles y discursos de violencia de Internet. *Revista de Neurología y Neuro Toxicología*, Año 4, N° 3, pp. 1-9.

Carreón, J. (2011). La lucha contra el crimen organizado en México. *Barataria*, N° 14, pp. 59-74.

Carreón, J. (2012). Emociones de inseguridad que determinan la desconfianza hacia la autoridad pública. *Revista electrónica de Política Psicología*, N° 31, pp. 52-62

Casados, E. (2020). Violencia doméstica en Veracruz ¿pandemia silenciosa? UVSERVA, N° 10, pp. 215-231 Recuperado de <https://doi.org/10.25009/uvserva.v0i10.2721>

Castel, G. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los cooperativistas y no cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*. N° 103, pp. 33-58.

Castro, M. & Martins, M. (2010). Las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados en la organización de la información y la tecnología. *Tydskriff vir Bredyfsielkunde*. N° 36, pp. 1-9.

Caykoğlu, S., Egri, C., Havlovic, S. y Bradley, C. (2011). Antecedentes clave del compromiso organizacional para enfermeros, profesionales paramédicos y personal no clínico. *Revista de Organización y Gestión de la Salud*. N° 25, pp. 7-33.

Celik, M., Turunc, O. y Begenirbas, M. (2011). El papel de la confianza organizacional, el agotamiento y la desviación interpersonal para lograr el desempeño organizacional. *Revista Internacional de Estudios Empresariales y de Gestión*. N° 3, pp. 179-190.

Cerrón, L. (2010). El papel del mercado en la construcción de modelos de formación profesional: la comercialización del sistema. *Reifop*, N° 13, pp. 54-63.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Chaparro, L. (2020). Impacto de la Covid-19 en la violencia contra las mujeres. El caso de Bogotá Colombia. *Nova*, N° 18, Vol. 35, pp. 113-117. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v18nspe35/1794-2470-nova-18-spe35-115.pdf>

Chiang, M., Méndez, G. & Sánchez, G. (2010). Cómo la satisfacción laboral influye en el rendimiento: el caso de la empresa minorista. *Revista Teoría*. N°19, pp. 21-36.

Chinchilla, N. & Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas empresariales: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, N° 14, pp. 47-79.

Coronel, A. (2010). Formación de capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, N° 7, Vol. 71-76, Recuperado de <https://psicoeureka.com.py/sites/default/files/publicaciones/eureka-7-2-10.pdf#page=73>

Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gestión*, N° 57, pp. 86-98

Díaz, C., Hernández, R. & Roldán, J. (2012). Un modelo estructural de los antecedentes de la capacidad empresarial. *Revista Internacional de Pequeñas Empresas*, N° 30, pp. 850-872

Díaz, S. (2013). El ser humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión directiva*, N° 12, pp. 45-57

Farzad, F., Salamzadeh, Y., Amran, A. y Hafezalkotob, A. (2020). Innovación social: hacia una vida mejor después de la crisis del COVID-19: en qué concentrarse. *Revista de Emprendimiento, Negocios y Economía*, 8(1), pp. 89-120. Recuperado de <http://www.scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/131>

Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. & García, J. (2012). Síndrome de quemadura laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psocthema*, N° 24, pp. 271-276.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Fuentes, A., Herrero, J. & Gracia, E. (2010). Internet y apoyo social: sociabilidad online y ajuste psicosocial en la sociedad de la información. *Acción Psicológica*. N° 7, pp. 9-15

Fuentes, F. & Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de economía aplicada*, N° 28, pp. 1-28.

Galindo, R. & Echevarría, M. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingenieros de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, N° 15, pp. 85-94.

García, C. (2020). Estructura de validez factorial del estrés laboral. *Revista biomédica de investigación científica y técnica*, N° 29, Año 4, pp. 69-72. recuperado de <http://dx-doi-org/10.BJSTR.MS.ID.004823>.

Gargallo, A. (2010). Percepciones de los cooperativistas y no cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, N° 103, pp. 33-58.

Gil, C. (2010). Comunicadores corporativos: desafíos de la formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos*, N° 33, pp. 49-59.

González, F., Sánchez, S. & López, T. (2011). La satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, N° 20, pp. 1047-1068.

Guillén, M., Lleó, A. & Perles, G. (2011). Repensar la confianza como un factor crítico en la gestión organizacional. *Cuadernos de gestión*. N° 11. pp. 33-47.

Herrera, B., Cárdenas, B, Tapia, J. & Calderón, K. (2021). Violencia intrafamiliar en tiempos de Covid-19. *Polo de Conocimiento*, N° 54, año 6, pp. 1027-1038. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2334>

Holden, R. y Karsh, B. (2010). Modelo de Aceptación de Tecnología: su pasado y su futuro en el cuidado de la salud. *Revista de Informática Biomédica*. N° 43, pp. 169-172.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Islam, A., Jerin, I., Hafiz, N., Nimfa, D. y Wahab, S. (2021). Configuración de un plan para que las pymes de Malasia sobrevivan a la crisis de la COVID-19: el refuerzo del modelo de innovación de cuádruple hélice. *Revista de Emprendimiento, Negocios y Economía*, Año 9, Vol. 1, pp. 32-81. Recuperado de <http://cientificia.com/index.php/JEBE/article/view/145>

Johnson, A., Nguyen, H., Crecimiento, M. y White, L. (2018). Agresión en el lugar de trabajo y eficacia organizativa: el papel mediador del compromiso de los empleados. *Diario australiano de gestión*, Año 43, Vol. 4, pp. 614-631. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0312896218768378>

Kawamorita , H., Salamzadeh , A., Demiryurek , K. y Ghajarzadeh , M. (2020). Universidades emprendedoras en tiempos de crisis: Caso de la pandemia del COVID-19. *Revista de Emprendimiento, Negocios y Economía*, Vol. 8, N° 1, pp. 77-88, <http://www.scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/130>

Largo, H. (2013). Las relaciones entre la orientación al aprendizaje, la orientación al mercado, la orientación empresarial y el desempeño de la empresa. *Revisión de la gestión*, Vol. 20, pp. 37-46

López, L. & López, J. (2011). Los modelos de adopción de tecnologías de la información desde el paradigma actitudinal. *Ebapé*. N° 9, pp. 176-196.

Manning, A. (2010). Desarrollo de la escala de clima psicológico para pequeñas empresas. *Revista de Nuevas Ideas y Tendencias Empresariales*. N° 8, pp. 50-63.

Medina, C. (2010). Estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta Moebio*, Vol. 38, pp. 91-109.

Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del liderazgo multifactorial Cuestionario (MLQ). *Psicotema*. N° 22, pp. 495-501

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Morales, A., Ariza, A. & Muñiz, N. (2012). El emprendedor social y el e-empowerment de las redes sociales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 75, pp. 152-177.

Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el papel de la confianza en el supervisor. *Liberabit*. N° 17, pp. 129-137.

Orantes, S. (2011). Viabilidad del Modelo de Aceptación de Tecnología en empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. *Revista Digital Universitaria*. N° 12, pp. 1-15.

OCDE (2021). Estadística por país. Bruselas, *Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos*. Recuperado de <http://www.oecd.org/>

OPS (2021). Estadística coronavirus SARS Cov-2 y enfermedad Covid-19 en las Américas. Nueva York: Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de <https://www.paho.org/es>

Prada, R. (2013). Adaptación al cambio y servicio: claves del liderazgo en la mejora de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, pp. 45-50.

Ríos, M., Téllez, M. & Ferrer, J. (2010). El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las PYMES. *Contabilidad y Administración*. 231, pp. 103-125.

Rodríguez, A., Retamal, R., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*. N° 2, pp. 219-234.

Rojas, R., García, V. & García, E. (2011). La influencia en el emprendimiento corporativo de las variables tecnológicas. *Gestión industrial y sistema de datos*, 111, pp. 984-1005

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Salamzadeh, A. y Dana, LP (2020). La pandemia del coronavirus (COVID-19): desafíos entre las nuevas empresas iraníes. *Diario de Pequeñas Empresas y Emprendimiento*, pp. 1-24. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08276331.2020.1821158>

Saleem, Z., Shenbei, Z. y Hanif, A. (2020). Violencia en el lugar de trabajo y compromiso de los empleados: el papel mediador del entorno laboral y la cultura organizacional, *SAGE abierto*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020935885>

Shroff, R., Denenn, C. y Ng, E. (2011). Análisis del modelo de aceptación de tecnología al examinar la intención de comportamiento del estudiante para usar un sistema de carpeta electrónica. *Revista de Australasia de Tecnología Educativa*. 27, pp. 600-618.

Sobrados, L. & Fernández, E. (2010). Habilidades emprendedoras y desarrollo del espíritu emprendedor en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, 15-38

Tayo, E. & Adeyemi, A. (2012). La participación laboral y el compromiso organizacional como determinantes del desempeño laboral entre el personal del centro de recursos educativos. *Revista europea de investigación sobre globalización y desarrollo*. 5, pp. 301-313.

Teh, P, Chong, C, Yong, C. y Yew, S. (2010). Autoeficacia en Internet, autoeficacia informática y factor cultural en el comportamiento de intercambio de conocimientos. *Revista africana de gestión empresarial*. 4, pp. 4086-4095.

Vasos, L. (2010). Emprendimiento desde las representaciones sociales: el caso de Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, pp. 149-165

Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 4, pp. 172-204.

Rincón Ornelas, Rosa M.; Sandoval Vázquez, Francisco R.; García Iriós, Cruz; Crespo, Julio E.

Vargas, M. & Arenas, M. (2012). Habilidades emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, pp. 25-30.

OMS (2021). Estadística coronavirus SARS Cov-2 y enfermedad Covid-19 en el mundo. Ginevra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es>

Yáñez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit* . 16, pp. 193-202.

Yuangion, Y. (2011). El impacto de los lazos fuertes en la intención emprendedora. Un estudio empírico basado en el papel mediador de la autoeficacia. *Revista Emprendimiento*, 3, pp. 147-158.

Zampetakis, L. y Moustakis, V. (2013). Comportamiento emprendedor en el sector público griego. *Esmeralda*, 13, pp. 1-7.

Zhou, X., Faiz, S. y Ma, D. (2020). La relación entre la violencia en el lugar de trabajo y el comportamiento innovador en el trabajo: roles mediadores del bienestar de los empleados. *Salud*, 8, p. 332. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare8030332>