

EDUCAR EN LOS MÁRGENES EN INSTITUCIONES CERRADAS: UN ESTUDIO DE LA CULTURA PROFESIONAL DESDE LAS PERCEPCIONES SOBRE EL APOYO SOCIAL Y EL BIENESTAR

EDUCATING ON THE MARGINS IN CLOSED INSTITUTIONS: A STUDY OF PROFESSIONAL CULTURE FROM PERCEPTIONS OF SOCIAL SUPPORT AND WELL-BEING

EDUCAR A MARGEM EM INSTITUIÇÕES FECHADAS: UM ESTUDO DA CULTURA PROFISSIONAL A PARTIR DE PERCEPÇÕES DE APOIO SOCIAL E BEM-ESTAR

Eduardo S. VILA MERINO*, Santiago RUIZ-GALACHO*, Fernando GIL CANTERO**
& Víctor M. MARTÍN-SOLBES*

* Universidad de Málaga, ** Universidad Complutense de Madrid

Fecha de recepción: 05.V.2022

Fecha de revisión: 02.VI.2022

Fecha de aceptación: 30.VI.2022

PALABRAS CLAVE:

Educación social;
cultura profesional;
instituciones
cerradas;
desarrollo
profesional;
deontología

RESUMEN: En este artículo indagamos en el desarrollo de la cultura profesional en instituciones cerradas, centrándonos en las percepciones de los y las profesionales en torno al apoyo social y el bienestar. Para ello partimos de una conceptualización emergente de estas instituciones como espacios de ayuda educativa y de su análisis desde la teoría general de sistemas, haciendo especial énfasis en los aspectos comunicativos, relacionales y su incidencia en el quehacer profesional y sus consecuencias para las personas que trabajan en esas instituciones desde sus percepciones al respecto. Partiendo, y en diálogo con estudios previos, planteamos los resultados de una investigación cuantitativa con un estudio ex post facto sobre los niveles de apoyo social laboral y su relación con la autoeficacia y la satisfacción con la vida, con una muestra constituida por 241 profesionales del ámbito de la acción socioeducativa en España, de los cuales casi un 15% trabajaban en un entorno institucional-residencial especializado. De dicho estudio recogemos los datos más significativos vinculados con la relación entre el apoyo social laboral con los niveles de satisfacción con la vida y la autoeficacia general y si existen relaciones significativas entre los niveles de apoyo social laboral en los contextos profesionales de instituciones cerradas en comparación con otros contextos de la acción socioeducativa, encontrándose evidencias empíricas al respecto,

CONTACTO CON LOS AUTORES

Eduardo Salvador Vila Merino. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga. Campus de Teatinos, s/n, 29071 - Málaga. E-mail: eduardo@uma.es

	las cuales se ponen en discusión con la literatura existente, determinando la importancia de cuidar esas dimensiones de la cultura profesional y su percepción para un mejor desempeño y calidad de vida profesional.
KEYWORDS: Social education; professional culture; closed institutions; professional development; deontology	ABSTRACT: In this article we explore the development of professional culture in closed institutions, focusing on professionals' perceptions of social support and well-being. To do so, we start from an emerging conceptualisation of these institutions as spaces of educational support and their analysis from the general theory of systems, with special emphasis on the communicative and relational aspects and their impact on the professional work and its consequences for the people who work in these institutions from their perceptions in this regard. Based on and in dialogue with previous studies, we present the results of a quantitative research with an ex post facto study on the levels of social support at work and its relationship with self-efficacy and life satisfaction, with a sample of 241 professionals in the field of socio-educational action in Spain, of which almost 15 % worked in a specialized institutional-residential environment. From this study we gather the most significant data related to the relationship between social support at work with the levels of life satisfaction and general self-efficacy and whether there are significant relationships between the levels of social support at work in professional contexts of closed institutions compared to other contexts of socio-educational action, finding empirical evidence in this regard, which are discussed with the existing literature, determining the importance of taking care of these dimensions of professional culture and its perception for better performance and quality of professional life.
PALVRAS-CHAVE: Educação social; cultura profissional; instituições fechadas; desenvolvimento profissional; ética	RESUMO: Neste artigo investigamos o desenvolvimento da cultura profissional em instituições fechadas, com foco nas percepções dos profissionais sobre suporte social e bem-estar. Para isso, partimos de uma conceituação emergente dessas instituições como espaços de apoio educacional e sua análise a partir da teoria geral dos sistemas, com especial ênfase nos aspectos comunicativos, relacionais e seu impacto no trabalho profissional e suas consequências para as pessoas que trabalham. Essas instituições a partir de suas percepções a esse respeito. Partindo e dialogando com estudos anteriores, apresentamos os resultados de uma pesquisa quantitativa com um estudo ex post facto sobre os níveis de apoio social no trabalho e sua relação com a autoeficácia e satisfação com a vida, com uma amostra composta por 241 profissionais do campo da ação socioeducativa na Espanha, dos quais quase 15% trabalhavam em ambiente institucional-residencial especializado. Deste estudo recolhemos os dados mais significativos relacionados com a relação entre o apoio do serviço social com os níveis de satisfação com a vida e a autoeficácia geral e se existem relações significativas entre os níveis de apoio do serviço social nos contextos profissionais de instituições fechadas em comparação com outros contextos de ação socioeducativa, encontrando evidências empíricas nesse sentido, que são postas em discussão com a literatura existente, determinando a importância do cuidado com essas dimensões da cultura profissional e sua percepção para melhor desempenho e qualidade de vida profissional.

Introducción

Debido a la influencia de las ideas de la psicología positiva y, sobre todo, a la extensión de la toma de conciencia de la importancia de los derechos de los trabajadores en las distintas profesiones, así como los correspondientes de los destinatarios, cada vez está más extendido el estudio de las culturas profesionales particulares, la percepción de su bienestar laboral y aún, como en este caso concreto, la valoración sobre el apoyo o el reconocimiento social.

Este tipo de estudios tienen una dimensión particularmente interesante cuando se trata de profesionales que trabajan en instituciones cerradas. En efecto, antes de pasar a analizar los resultados del estudio de campo realizado, principal objetivo de este artículo, es necesario apuntar, aunque sea brevemente, algunas de las particularidades que tienen este tipo de instituciones que nos van a permitir, además, como se verá,

comprender mejor el alcance y significado de algunos de los datos obtenidos.

Lo primero que conviene señalar es que las instituciones que tienen como objetivo la reeducación de menores o adultos deben ser ellas mismas, *espacios de ayuda educativa* (Luri, 2022; Meirieu, 2022). Es decir, la educación no es sólo lo que ocurre en la convivencia de esas instituciones, en las relaciones personales y profesionales que se den, sino también hay una dimensión pedagógica en el propio espacio que puede favorecer o perjudicar directa o indirectamente las influencias educativas. Como consecuencia de advertir esta importancia del espacio pedagógico hace ya algún tiempo que se ha ido abriendo paso para referirse a este tipo de instituciones, principalmente centros de menores y de instituciones penitenciarias, la propuesta de comprenderlos como *entidades funcionales con organización propia*.

Para entender en toda su profundidad el significado de esta expresión tenemos que remitirnos

brevemente a la teoría general de sistemas (Von Bertalanffy, 1976; Wiener, 1985; Ashby, 2013) aplicándola al pensamiento pedagógico. Como es sabido, es una teoría general, un modelo, paradigma o categoría, que trata de comprender, en nuestro caso, cualquier situación educativa, independientemente del espacio o el contexto en que se dé. Trata de comprender las condiciones de posibilidad más comunes a cualquier instancia personal, material u organizativa de carácter educativo. Una de las aportaciones más interesantes de la teoría general de sistemas al campo pedagógico es la conceptualización de los espacios educativos como espacios abiertos, cerrados o semiabiertos. Con esta clasificación, si bien se tratan de apuntar muchos aspectos, lo que interesa resaltar en este momento es que una u otra tipología va a depender del nivel de flujo de intercambio de información que pueda producirse entre el exterior y el interior de la institución que sea el caso. La consideración así de abierto o cerrado va a depender del incremento, disminución o, en su caso, supresión de canales de comunicación.

Una conclusión fundamental de la teoría general de sistemas aplicado a la educación es que se generan espacios más educativos en la medida que incrementamos los flujos de información con el exterior o, dicho en la terminología propia de esta teoría, la comunicación con otros sistemas, donde la pluralidad metodológica de las intervenciones no deben dejar de lado estas cuestiones. (Añaños, García & Moles, 2021) Esto es especialmente importante para lo que conocemos como instituciones cerradas pues su propia inercia de vigilancia y custodia, de aislamiento y aún de alejamiento de núcleos de población, tienden a suprimir o a no considerar relevante (y, peor aún, valorarlo como peligroso) el mantenimiento del incremento de los canales de comunicación con el exterior.

En contra de lo que en ocasiones se ha pensado, desde el punto de vista pedagógico, la defensa a ultranza de la importancia de que estos espacios se autorregulen, se autogestionen o se autoabastezcan dificultan más las posibilidades educativas, pues los flujos de información, de comunicación, se empobrecen en posibilidades de experiencias, esto es, de acciones susceptibles de ayudar a educar, lo cual consideramos que afecta directamente al desarrollo de los y las profesionales, entre otras cuestiones, en aspectos relacionados con el clima laboral, el bienestar y el apoyo mutuo. Y lo mismo cabe afirmar, por supuesto, de la errónea exaltación de los principios de autoorganización y autorregulación referida a los sujetos individuales, pues si bien son logros evidentemente deseables, lo son más y se alcanzan mejor incrementando,

del mismo modo que veíamos en las instituciones, los canales de información, de comunicación y de intercambio de experiencias con otras personas y grupos. De hecho, resultan muy discutibles las posibilidades de reeducación y reinserción de las instituciones de centros de menores y de adultos cuando toman medidas prolongadas de aislamiento, mientras que factores como la mediación intercultural sí mejoran la comunicación y el clima. (Torres & Vargas, 2021) El peor castigo que se puede aplicar a un ser humano y la peor institución en la que se puede estar, ya sea como usuario o trabajador, esto es, la que menos bienestar puede proporcionar, es aquella en la que no hay o es muy escasa la comunicación con nuestros congéneres. Ya lo decía María Zambrano “(s)e puede morir aún estando vivo (...) cuando a nadie le podemos contar nuestra historia” (1989, pp.15-16).

En definitiva, entender en la actualidad estas instituciones como entidades funcionales con organización propia, más allá de la tradicional perspectiva foucaultiana de instituciones cerradas, supone asumir que, además de cumplir el mandato de la guardia y custodia, han de favorecer la reeducación de los sujetos incrementando lo más posible la apertura al exterior. Y esto vale tanto como conceptualización de los principios organizativos de la propia institución como de los referidos a la práctica educativa habitual. En efecto, incrementamos las posibilidades de mejora educativa y de bienestar en la medida que se colabore con *más instituciones locales* –de carácter social, cultural o sanitario–, con *más personas*, con *más medios de comunicación*, con *más voluntarios*, etc. Todo esto, como ha fundamentado la teoría general de sistemas, multiplica los mensajes de comunicación intra e interinstitucional y, por lo tanto, la pluralidad de información y de experiencias personales y sociales.

En alguna de las últimas revisiones publicadas sobre la percepción del clima social en instituciones penitenciarias –tal y como está planteado este artículo valdría también para otras instituciones cerradas– se acentúa la misma conclusión: “uno de los principales retos derivados de nuestra investigación es poner en valor aspectos organizacionales (...) incidir en la construcción de puentes entre la cárcel y la comunidad (...). En definitiva, urge atender las relaciones y los apoyos sociales de las personas que experimentan la cárcel (Agúndez del Castillo, et al., 2022, p. 44). Aguilar Conde (2020), por su parte, aporta el matiz significativo de que esa construcción de puentes entre los centros y la sociedad debe tener en cuenta que el clima social de las instituciones suele ser un reflejo de los valores y de las ideologías dominantes que dan significado y sentido a esas mismas

instituciones. Esto supone, en definitiva, poner en marcha esos contactos o experiencias de vinculación de las instituciones buscando, como ya hemos señalado, su apertura al exterior para incrementar los flujos de información que mejoran el bienestar de las personas. Pues bien, es conocido que el incremento de los discursos sobre los derechos de los internos o residentes, ya sea en prisiones o en centros de justicia juvenil, incrementan la probabilidad de aumentar la percepción crítica de las condiciones personales, evitando así la cosificación o la percepción de los sujetos como cosas manejables. Cuanto más se habla de derechos más cerca estamos de una relación personalizada en la que impera el cuidado y la atención a las necesidades del prójimo. Y esto mejora también las condiciones y el bienestar de los propios trabajadores (Coyle, 2003; Ward & Willis, 2010).

Otra variable bien conocida que influye en el bienestar de todos los que forman parte de una institución, sean trabajadores o no, es el incremento de participación en actividades comunes. La explicación antropológica que fundamenta este hecho se encuentra en que el bienestar humano está vinculado con la toma de conciencia mayor de un sujeto sobre sí mismo, esto es, lo que podríamos decir en términos pedagógicos el incremento de su *condición de agente*: se siente director y organizador de su propia vida, tomando iniciativas, llevándolas a cabo junto con otras personas. Por eso, además del flujo exterior de comunicación que veíamos antes, para favorecer el bienestar es necesario incrementar también los canales de comunicación internos de la propia institución. Esto supone poner en marcha procesos de animación, de persuasión, que traten de involucrar a los sujetos para que participen en el diseño y ejecución de las actividades que se llevan a cabo. Hay más posibilidades de educación en torno a la participación en actividades grupales, puesto que se incrementa la probabilidad de nuevas experiencias imprevistas a las que uno tiene que hacer frente con ayuda de los demás. Es sabido, por ejemplo, que en los módulos de respeto, donde los funcionarios toman parte en conversaciones cotidianas con los internos y conocen la biografía de estos, se favorece el bienestar recíproco (Galán & Gil Cantero, 2018).

Centrándonos en la vertiente profesional y en las percepciones del colectivo en el seno de las instituciones cerradas, es inevitable aludir al 'burnout' como elemento de análisis vinculado ineludiblemente a los ejes que se desarrollan en la parte empírica del artículo (apoyo social laboral, autoeficacia general y satisfacción con la vida). Consideramos que, en el ámbito de las profesiones socioeducativas, el constructo del 'burnout'

debe entenderse desde una perspectiva multidimensional. En este sentido, Maslach (2003) lo caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, sensación de escasa realización personal y presencia de altos niveles de despersonalización. Resultan especialmente interesantes estas dos últimas dimensiones en la medida en que las personas dejan de asociar sentimientos gratificantes al trabajo, disminuyen la conexión personal y la empatía, se incrementan las rutinas profesionales y se despersonaliza, en definitiva, la propia labor y a las personas que intervienen o son receptores de la misma (Leiter & Maslach, 2017). Por eso en este trabajo hemos querido estudiar, en primer lugar, si la evidencia empírica muestra que exista una relación entre las dinámicas de apoyo social laboral en contextos profesionales de la acción socioeducativa y los niveles de autoeficacia y satisfacción con la vida, para posteriormente determinar si existen diferencias significativas entre los niveles de apoyo social laboral en el contexto de las instituciones cerradas, en comparación con otros contextos de la práctica socioeducativa.

En este sentido, consideramos que el apoyo social laboral está vinculado, en parte, con la percepción que se tenga del mismo, pero sin duda está relacionado con el estado emocional, la conexión y la aceptación grupal, por lo que puede ser un predictor del 'burnout' y también un elemento que minimice los efectos negativos del estrés psicosocial (Fachado, Menéndez & González, 2013). A su vez, la percepción de apoyo social incrementa las posibilidades de mejora del clima laboral y del bienestar profesional, lo cual está muy relacionado con la satisfacción laboral. Locke (1976), en un trabajo clásico, definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto e identificó nueve facetas de satisfacción que nos parecen de sumo interés en el ámbito de las y los profesionales de las instituciones cerradas (centros penitenciarios, de justicia juvenil y de salud mental, en el caso de la parte empírica de este artículo): la satisfacción con el trabajo, con el salario, con las promociones, con el reconocimiento, con los beneficios, con las condiciones de trabajo, con la supervisión, con los compañeros y con la empresa y dirección.

La satisfacción con la vida parece ser uno de los indicadores clave para identificar un adecuado nivel de bienestar subjetivo. Las investigaciones de Salazar-Estrada (2018) y Souza-Vázquez *et al.* (2019) pusieron de manifiesto cómo un adecuado clima laboral está relacionado con elevados niveles de satisfacción con la vida. Del mismo modo, la percepción de autoeficacia en el desempeño del puesto de trabajo ha mostrado tener un efecto

moderador con respecto al impacto del estrés laboral en profesionales (Merino & Lucas, 2016). Estos dos elementos resultan importantes a la hora de establecer una relación entre bienestar profesional y personal con relación a la práctica laboral.

1. Objetivos

De todo lo anterior emergen los objetivos de este trabajo, que podemos sintetizar así:

- Explorar si existe relación entre el apoyo social laboral con los niveles de satisfacción con la vida y la autoeficacia general, partiendo de la hipótesis de que, en profesionales de la acción socioeducativa, mayores niveles de apoyo social laboral se relacionan con mayores niveles de autoeficacia y con mayores niveles de satisfacción con la vida.
- Identificar si existen relaciones significativas entre los niveles de apoyo social laboral en profesionales de instituciones cerradas, con respecto a otros profesionales del ámbito de la educación social, teniendo como punto de partida la hipótesis de que existen menores niveles de apoyo social laboral en los contextos profesionales de instituciones cerradas, en comparación con otros contextos de la acción socioeducativa.

Consideramos que un mayor conocimiento de las percepciones de las y los profesionales en estos ámbitos ayudará a comprender mejor los procesos de la cultura y del desarrollo profesional y, en posteriores trabajos, esto permitirá poder introducir estrategias y propuestas para la mejora de las realidades profesionales y sociales y los procesos pedagógicos en estos contextos.

2. Metodología

Presentamos a continuación un extracto de un estudio cuantitativo desarrollado a través de un cuestionario a profesionales de la acción socioeducativa a nivel estatal. En concreto, vamos a tomar los resultados más destacados y vinculados con los fines planteados en este texto. Del total de la muestra, una parte son profesionales en instituciones cerradas. Por lo tanto, metodológicamente se ha realizado un estudio ex post facto sobre los niveles de apoyo social-laboral y su relación con la autoeficacia y la satisfacción con la vida. La muestra del estudio está formada por 241 profesionales del ámbito de la acción socioeducativa en España. El grupo de participantes estaba compuesto mayoritariamente por mujeres, representando un 69.3 % ($n = 167$) del total de personas encuestadas. Con respecto a las titulaciones de procedencia,

más de la mitad de la muestra está formada por profesionales de la educación social (35.7 %, $n = 86$) y del trabajo social (33.6 %, $n = 81$), teniendo también una representación notable el grupo de profesionales de la psicología (12.9 %, $n = 31$). El 17 % restante lo componen profesionales de la pedagogía, el magisterio u otras titulaciones universitarias, así como otros grupos de formación profesional.

El lugar en el que las personas participantes desempeñan su trabajo cuenta con una mayoritaria representación en Andalucía (55.6 %, $n = 134$), seguido por un 11.2 % en la Comunidad de Madrid, un 9.5 % en el País Vasco, un 6.6 % en Cataluña. Un 3.7 % trabaja en la Comunidad Valenciana y otro 3.7 % en Galicia. Un 2.5 % de participantes de la Región de Murcia, un 1.7 % de Aragón y otro 1.7 % de Cantabria. El 2.8 % de la participación restante se divide entre Islas Baleares, Extremadura, Asturias, Navarra, Canarias, Castilla y León y Castilla-La Mancha.

El 73.9 % ($n = 178$) de las personas participantes trabajaban en entidades privadas del tercer sector (asociaciones, fundaciones, ONGs, cooperativas de iniciativa social, etc.). El 21.9 % se desempeñaban en la administración pública: un 12 % ($n = 29$) en la local, un 4.1 % ($n = 10$) en la administración provincial, un 5.8 % ($n = 14$) en la administración autonómica y el 0.4 % constituye el único caso registrado en la administración estatal. Además, un 3.7 % de la muestra indicó “trabajar en otro tipo de entidades”.

Dada la diversidad de acciones profesionales hemos diferenciado en el cuestionario cuatro entornos:

- Entorno institucional (entorno al que la persona acude de manera puntual o periódica).
- Entorno institucional-residencial (entorno en el que la persona reside, incluida pernocta, en el periodo en el que se trabaja con ella).
- Entorno institucional-residencial especializado (prisiones, centros de modificación de conducta para adolescentes, centros de reforma para personas menores de edad, comunidades terapéuticas, unidades de psiquiatría).
- Acción social en la calle

Con respecto al tipo de entorno en el que desarrollaban sus funciones profesionales, las respuestas mostraron los siguientes porcentajes:

- Un 14.1 % ($n = 34$) trabajaba en un entorno institucional-residencial especializado.
- Un 22 % ($n = 53$) trabajaba en un entorno institucional-residencial.
- Un 53.1 % ($n = 128$) trabajaba en un entorno institucional.

- Un 10.8 % ($n = 26$) realizaban tareas de acción social en la calle.

En referencia al procedimiento, se ha contactado con las personas participantes a través de diversos empleadores del ámbito de servicios sociales comunitarios y especializados, a nivel estatal. Una vez se hubo explicado el estudio, a aquellas personas que mostraban interés se les remitió un enlace web que, a través del software para gestión de encuestas de la Universidad de Málaga de LimeSurvey, les condujo a un cuestionario online anónimo. La aplicación registró las diferentes direcciones IP desde las que se rellenaron los cuestionarios, posteriormente se cotejó que no hubiese cuestionarios duplicados que hubieran sido contestados desde una misma dirección IP. Se enviaron un total de 350 cuestionarios siendo el rango de respuesta final del 68.85% ($N = 241$). El tiempo medio de respuesta del cuestionario completo fue de 30 minutos. Para el análisis de los datos se utilizó el software IBM-SPSS Statistics v24.

Sobre los instrumentos utilizados, específicamente en lo relativo para este estudio, se midieron las dimensiones, a modo de variables a tener en cuenta para la investigación: apoyo social laboral, nivel de autoeficacia y nivel de satisfacción con la vida. Para la medición del apoyo social laboral se ha utilizado la Escala de Apoyo Social en el ejercicio profesional de Hombrados y Cosano (2013). Esta escala tipo Likert de 7 puntos consta de 21 ítems y ha presentado una fuerte consistencia interna ($\alpha = .95$). La escala evalúa las tres dimensiones del apoyo: emocional, instrumental e informacional, en su relación con las fuentes de apoyo en el contexto laboral: compañeros de trabajo, apoyo institucional, superiores inmediatos, apoyo normativo y usuarios. Se calcula un índice global de apoyo social en el ámbito laboral.

Para el cálculo de los niveles de autoeficacia, se utilizó la escala de Autoeficacia General de Bäßler y Schwarzer (1996), en su adaptación española propuesta por Schwarzer, Bäßler, Kwiatek, Kerstin y Zhang (1997) y validada por Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000). Se trata de una escala tipo Likert que consta de 10 ítems y ha presentado, igualmente, una fuerte consistencia interna en su aplicación ($\alpha = .93$). Se entiende la autoeficacia como aquella creencia estable que posee una persona sobre su capacidad para lidiar adecuadamente con una amplia gama de situaciones estresantes.

Con el fin de conocer el nivel de satisfacción con la vida, se empleó la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), adaptada y validada al español por Vázquez, Duque y Hervás (2013). Se trata de una escala tipo Likert de 7 puntos con 5 ítems y que ha

presentado una más que aceptable consistencia interna en su aplicación ($\alpha = .89$). Entendemos la satisfacción con la vida como una dimensión de estudio del bienestar subjetivo y que se mide a través de la realización de juicios cognitivos globales de satisfacción con respecto a su propia vida.

3. Resultados

A partir de los resultados ofrecidos por estos instrumentos se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo con relación a los objetivos anteriormente definidos para los que, como se ha explicado, se plantearon diversas hipótesis de trabajo.

En una primera hipótesis de investigación, se pretendía confirmar que mayores niveles de apoyo social laboral se relacionan con mayores niveles de autoeficacia en profesionales de la acción socioeducativa. La relación entre el apoyo social laboral y el nivel de autoeficacia fue estudiada a través del cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Se observó una correlación positiva débil con una fuerte significación estadística entre los niveles de apoyo social y la autoeficacia: $r = .21$, $N = 241$, $p < .001$, lo que nos informa de que ambas variables se encuentran relacionadas en nuestro estudio.

Igualmente, con el fin de confirmar la segunda hipótesis de investigación, que pretendía afirmar que mayores niveles de apoyo social laboral guardaban relación con mayores niveles de satisfacción con la vida, se realizó el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. A la luz de los análisis se estableció una relación positiva moderada del apoyo social laboral con los niveles de satisfacción con la vida ($r = .41$, $N = 241$, $p < .000$) con una muy elevada significación estadística, lo que se traduce en que mayores niveles de apoyo social guardan relación con mayores niveles de satisfacción con la vida.

La tercera hipótesis de investigación afirma que existen menores niveles de apoyo social laboral en los contextos profesionales de instituciones cerradas. La prueba T de Student para muestras independientes fue realizada para comprobar la relación entre los niveles de apoyo social laboral existentes en dos grupos diferenciados de profesionales: quienes trabajan en instituciones cerradas y aquellas personas que ejercen sus funciones en otros contextos de la acción socioeducativa. El grupo 1 fue constituido por profesionales de instituciones cerradas ($n = 34$) y el grupo 2 por profesionales que ejercen su labor en instituciones, recursos residenciales o en el medio comunitario ($n = 106$).

En referencia a estos niveles de apoyo social se observó una diferencia estadísticamente

significativa en las puntuaciones medias del primer grupo ($M = 94.26$, $DT = 21.7$) y del segundo grupo ($M = 102.9$, $DT = 24.4$), $t(48) = -2.1$, $p < .05$. El tamaño del efecto de la diferencia entre medias (-8.6 , 95 % IC: $-16.88 - 0.39$) fue pequeño ($2 = 0.3$), de lo que podemos inferir que las y los profesionales de la acción socioeducativa de las denominadas instituciones cerradas, mantienen niveles de apoyo social ligeramente inferiores a los que mantienen profesionales de la acción socioeducativa en otros contextos.

Todos estos resultados nos ofrecen nuevas líneas y focos de investigación, los cuales, a partir de nuevas indagaciones, permitirán determinar la existencia de relaciones de causalidad que, por la naturaleza de la investigación realizada, no pueden adelantarse actualmente. Las relaciones halladas entre apoyo social y la autoeficacia invitan a una revisión de las dinámicas organizacionales y de intervención en los contextos socioeducativos. Igualmente, la presencia de elementos estructurales que favorezcan el apoyo social, parecen relacionarse con la satisfacción con la vida, una dimensión fundamental en las profesiones que se sustentan en la relación de ayuda. Los resultados arrojan luz sobre la cuestión específica de las instituciones cerradas, tomando en consideración los mismos para avanzar nuevas propuestas para la planificación de la intervención en estos contextos específicos, tal y como se abordará en el siguiente apartado.

4. Discusión y conclusiones

A partir de los resultados planteados, queremos destacar una serie de confluencias entre los mismos, otras investigaciones relacionadas y un corpus de conocimiento profesional. Para ello, vamos a centrarnos en desglosar algunos aspectos emergentes de lo explicitado aquí anteriormente.

La comunicación es una aliada imprescindible de los procesos educativos y de mejora del clima y del bienestar en entornos institucionalizados. Las relaciones educativas germinan en los entornos institucionalizados cuando, al ser comprendidos como entidades funcionales con organización propia, favorecen la apertura de los flujos comunicativos, la configuración de espacios de ayuda mutua, la participación colectiva en actividades y la mejora de la propia comunicación inter y, sobre todo, intrainstitucional. Todo esto puede facilitar que se promueva, a pesar de encontrarnos en instituciones cerradas, la visibilización del otro, se reconozca su singular corporeidad y personalidad, incrementando así la pluralidad de experiencias de encuentro entre internos y trabajadores y, con ello, la dimensión reeducadora de la institución.

La percepción del apoyo social laboral por parte de los y las profesionales incrementa un estado emocional positivo y disminuye el estrés laboral y las posibilidades de consolidación de dinámicas de 'burnout'. Esto también se ve beneficiado cuando se produce un incremento de la participación en actividades comunes que contribuyen al bienestar conjunto. Esto favorece el desarrollo de su práctica profesional así como el buen clima, que también está relacionado con la atención y preocupación por el otro u otra, lo que supone ampliar el marco -siempre frío- de convivencia de los derechos y deberes, por el marco -siempre cálido- ético de interesarse por los demás poniéndolos en su lugar, como ya indicaron Galán & Gil Cantero (2018).

Otros estudios recientes (Jacobs & Wahl-Alexander, 2021) coinciden con nuestra primera hipótesis de que la autoeficacia, esto es, el sentido exitoso de la propia labor realizada tiene una vinculación muy significativa con el apoyo social recibido sea o no una cuestión laboral. En otros trabajos (Zanbar & Nouman, 2021; Sedillo-Hamann, 2021; Hong *et al.*, 2022) se ha comprobado también que el sentido de la autoeficacia se incrementa si, junto al apoyo social recibido, se acentúa, como se ha indicado, la participación comunitaria, por cierto, en cualquier segmento de edad. Todo esto coincide, como es sabido, con los trabajos clásicos de Bandura (1977).

Del mismo modo, tal y como sugiere nuestra segunda hipótesis, en estos mismos estudios se han detectado la autoestima, el sentido del dominio y la esperanza como recursos internos desarrollados a través del apoyo social y de la participación comunitaria, variables relacionadas claramente con la satisfacción con la vida. Incluso el trabajo de Hong *et al.*, (2022), al vincular bienestar o satisfacción de la vida con la mayor o menor salud mental, encuentra relación significativa entre la salud mental, en este caso, de cuidadores en residencias de ancianos con el mayor o menor apoyo social recibido.

Con respecto a la tercera hipótesis planteada, no se han podido contrastar los resultados con otras publicaciones ya que no parecen existir investigaciones desarrolladas específicamente en este punto. Sin embargo, parece razonable considerar que la diferencia, estadísticamente significativa, encontrada entre la percepción de apoyo social laboral recibido por parte de profesionales que trabajan en contextos de acción socioeducativa y profesionales que trabajan en instituciones cerradas, se ajusta al hecho de que, como hemos señalado, las condiciones que permiten el ejercicio y el apoyo social, esto es, la participación comunitaria en algún proyecto o actividad, el

incremento de los flujos de información interior y exterior a la organización y los niveles de apertura, son mucho más difíciles de llevar a cabo lógicamente en instituciones cerradas o semicerradas.

En definitiva, siguiendo a Durán (2006) & Colletti (2010), quienes profundizan en la complejidad presente en los contextos de la acción socioeducativa y cómo ésta afecta a la práctica profesional, debemos reflexionar sobre los conflictos de valor presentes en el día a día de las y los profesionales de la educación, así como la falta de recursos o la incapacidad para resolverlos en muchas ocasiones. Ante esta circunstancia, parece exigible la construcción de una narrativa deontológica, desde el mismo contexto de la intervención, basada en valores universales y fundamentada en el acervo pedagógico, que evite diversas formas de inacción o de reproducción, que pueden generar altos niveles de inestabilidad emocional en las y los profesionales educativos y, consecuentemente en las relaciones con las personas con las que trabaja.

En cualquier caso, es necesario ser conscientes de que los procesos educativos emergen, más allá de la práctica profesional, del propio contexto de la acción socioeducativa. La respuesta profesional no puede pretender presentarse como una solución al malestar global, a las injusticias que arrasan el mundo y a la iniquidad, sino más bien como una contribución parcial a la generación de espacios de bienestar y justicia social en la medida de las posibilidades del contexto de la acción educativa, proyectando una propuesta ontológica y axiológica. Así, existe una tensión dialéctica, en el seno de los procesos educativos, que no parece ofrecer una solución total, sino una propuesta de transformación orientada a la justicia social, con posibilidades de una relativa incidencia sobre las formas de organización de los grupos humanos y de éstos con las y los profesionales de la educación. Desde aquí, la categoría apoyo social laboral, adquiere una nueva dimensión en el caso específico de las profesiones educativas, que lo vinculan con la participación en el desarrollo de buenas prácticas profesionales.

Por todo ello resulta importante incidir en el estudio de la cultura profesional en instituciones cerradas, en la configuración de la misma desde las dimensiones en las que se ha basado este texto. De hecho, siguiendo las palabras de Adorno (1973, p. 82), debemos insistir en el hecho de que la “educación en general carecería absolutamente de sentido si no fuese educación para una autorreflexión crítica”. Esto nos lleva a pensar en el necesario cuestionamiento de las dinámicas relacionales presentes en las instituciones cerradas, la mirada crítica sobre el estado de normalidad percibido de la realidad sobre la que se interviene,

para la orientación y transformación de las prácticas desarrolladas en estos contextos.

Este estudio supone una aproximación cuantitativa que presenta algunas limitaciones, vinculadas al número de profesionales de instituciones cerradas participantes, la dispersión geográfica de los datos y la diversidad de escenarios de intervención. Tiene, por tanto, un sentido exploratorio, que nos debe servir para iniciar una indagación más profunda y cualitativa, la cual nos facilite acercarnos a los universos de significados de los y las profesionales en los contextos descritos. Esto nos permitiría conocer con más detalle las motivaciones, argumentos y experiencias que emergen del escenario que presentan los resultados obtenidos.

Somos conscientes de que la cultura profesional está condicionada, sin duda, por el entorno en que ésta se desarrolla, de ahí la necesidad de realizar más estudios en esta línea, los cuales nos deben ofrecer luz en torno a qué significa educar en los márgenes, qué implica educar en instituciones con carencias comunicativas a nivel interno y externo, con las consecuencias de esto para unos y otros. Esto nos arrastra necesariamente, para el desarrollo de buenas prácticas, a un enfoque de derechos humanos, como un marco desde el que pensar la práctica de la Educación Social, más si cabe en estos contextos, en cuanto que la práctica socioeducativa y la consecución de derechos fundamentales se relacionan de forma recurrente, permanente, con sentido de reciprocidad. En esta línea, resulta importante hacer pedagogía de los derechos humanos en el ámbito del ejercicio profesional y en el de la percepción por parte de los y las profesionales de las dimensiones culturales que los amparan. Por eso, no se puede olvidar que los derechos humanos son compartidos por todas las personas y a todas benefician desde la diversidad de la vida social, que no puede encorsetarse en un sistema jurídico de ‘obligaciones perfectas’; al igual que tampoco se puede olvidar la diversidad intracultural y las comprensiones extensas que hay que realizar sobre las personas y las culturas, más allá de los clichés o prejuicios. La diversidad y los significados culturales presentes en las instituciones cerradas deben ser tenidos en cuenta como elementos de análisis de la realidad en la que se interviene, lo cual facilita el ajuste de la práctica profesional a las necesidades de las personas hacia las que dirige su acción e, igualmente, redundando en un mayor compromiso profesional y ofrece una condición de posibilidad para generar, a nivel institucional, dinámicas de apoyo social laboral y de desarrollo de elementos de una pedagogía de la alteridad (Vila, 2006) en estos contextos cerrados.

En pleno siglo XXI, la fuerza de los derechos humanos emana no sólo de su articulación sino también de las intuiciones sobre la condición y la dignidad humanas que éstos posibilitan, y sobre las cuales se (re)construyen horizontes, expresiones y expectativas permanentes de humanización, de creación de ideas sobre lo justo y lo bueno (Gil Cantero, 2013). Educar en los márgenes supone comprender cómo las dinámicas propias de la marginalidad estructural sitúan al profesional en la disyuntiva de, o bien actuar como dique de contención de la exclusión, padeciendo a su vez los efectos del malestar que emana de la vulneración de derechos, o bien, desarrollar prácticas socioeducativas capaces de evidenciar las situaciones de desigualdad, difuminando paulatinamente los márgenes que son producidos por la desigualdad. Para el desarrollo de una buena práctica profesional, los principios deontológicos deben estar presentes en la organización de las relaciones dentro del contexto de la intervención (Martín-Solbes & Vila, 2012). Una institución cerrada, impermeable a los principios éticos y deontológicos, es una institución incapaz de hacer educación. Las dinámicas de apoyo social laboral son una condición previa de integración

de la figura del profesional dentro del proyecto educativo, ofreciéndole la posibilidad de sentir que su práctica y su rol profesional tienen un sentido, que también es compartido por sus compañeros y compañeras, así como por la organización de la que forman parte. De esta manera, sólo entendiendo la práctica socioeducativa como un proyecto común en el que participa el contexto mismo de la intervención, podemos hacer partícipes de estos procesos educativos a las personas hacia las que se dirige el diseño e implementación de la intervención. Estas dinámicas de confluencia favorecen la generación de un contexto resiliente, en el cual la función socioeducativa encuentra mayores posibilidades para el alcance de sus fines (Ruiz-Román, Juárez & Molina, 2020).

No olvidemos que el margen da forma y sentido a la página, condiciona su contenido y permite modificarlo, a la par que a sí mismo. Igualmente, educar en y desde los márgenes supone hacerlo desde el territorio fronterizo donde lo profesional tiene sus mayores desafíos, como en el caso de quienes desempeñan su labor en instituciones cerradas. Cuidar el apoyo social y el bienestar de los y las profesionales en estas instituciones debe ser una prioridad y un imperativo ético.

Referencias bibliográficas

- Adorno, T.W. (1973). *Crítica cultural y sociedad*. Barcelona: Ariel.
- Aguilar Conde, A. (2020). Análisis del clima social percibido por las mujeres en prisión desde una perspectiva feminista. *International e-journal of criminal sciences*, 15, 1-36.
- Agúndez del Castillo, R., Navarro-Lashayas, M. A., & Maiztegui-Oñate, C. (2022). La percepción del clima social en instituciones penitenciarias y su relación con el apoyo social: retos y oportunidades. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 17(1), 31-46. doi: 10.14198/OBETS2022.17.1.02
- Añaños, F., García, M. & Moles, E. (2021). Intervención socioeducativa en distintos contextos sociales. Procesos metodológicos. *Revista Paz y Conflictos*, 14(2), 106-130.
- Ashby, W. R. (2013). *Introducción a la cibernética*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Bäbler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Coletti, M. (2010). Las emociones del profesional. In M. Coletti & J. L. Linares. *La intervención sistémica en los servicios sociales ante la familia multiproblemática* (pp. 201-221). Barcelona: Paidós.
- Coyle, A. (2003). Editorial: A Human Rights Approach to Prison Management. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 13, 77-80.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Durán, M. (2006). El síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout) en el marco de la intervención social y comunitaria. In M. Hombrados, M. García & T. López (Coords.), *Intervención social y comunitaria* (pp. 181-188). Málaga: Aljibe.
- Fachado, A. A., Menéndez, M., & González, L. (2013). Apoyo social: mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cuadernos de Atención Primaria*, 19(2), 118-123.
- Galán, D. & Gil Cantero, F. (2018). Posibilidades educativas en los módulos de respeto. Análisis de un caso. *Revista Complutense de Educación* 29(2), 475-489. doi: 10.5209/RCED.53425.

- Gil Cantero, F. (2013). Derechos humanos y reeducación en las prisiones. El derecho a la educación en el modelo Good Lives. *Revista de Educación*, 360, 48-68. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2013-360-220
- Hombrados, M. I., & Cosano, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain. A structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228-246. doi: 10.1177/0020872811421620.
- Hong, Z., Zhou, W., Song, M., Wang, Y. & Liu, S. (2022). Social support and mental health of caregivers in pension institutions: A mediated moderation model. *Current Psychology*, 41(3), 1395-1403. doi: 10.1007/s12144-020-00678-4
- Jacobs, J.M. & Wahl-Alexander, Z. (2021). Self-Efficacy Experiences of Graduate Students Working in a Sport-based Leadership Program at a Youth Prison. *Child and Adolescent Social Work*, 38(4), 393-407. doi: 10.1007/s10560-021-007
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.003
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Luri, G. (2022). Lo que permanece en educación. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 34(2), 177-188. doi: 10.14201/teri.27573
- Martín-Solves, V.M. & Vila, E.S. (2012). Narraciones de derechos: educación social, ética y deontología profesional *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 20, 303-323.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Los Altos: ISHK.
- Meirieu, Ph. (2022). El futuro de la Pedagogía. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 34(1), 69-81. doi: 10.14201/teri.27128
- Merino, E. & Lucas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de Educación Primaria. *Universitas psychologica*, 15(1), 205-218. doi: 10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm
- Ruiz-Román, C., Juárez, J. & Molina, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: de lo individual a los contextos y a las relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2), 213-232. doi: 10.6018/educatio.432981.
- Salazar-Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53. doi: 10.15332/s2145-1389.2018.0002.02
- Sanjuán, P., Pérez, A. M., & Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Kerstin, S., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69-88.
- Sedillo-Hamann, Dayna (2021). Building Adolescent Self-efficacy and Resilience Through Social Action. *Child and Adolescent Social Work*. doi: 10.1007/s10560-021-00788-3
- Souza Vazquez, A. C., dos Santos, A. S., Vargas da Costa, P., Pizarro de Freitas, C. P., De Witte, H., Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e bem-estar: evidências da relação entre burnout e satisfação de vida. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 372-381. doi:10.15689/ap.2019.1804.18917.05.
- Torres, R. & Vargas, M. (2021). La mediación intercultural y el papel de los menores migrantes en la comunicación en un centro de menores. *Hikma: estudios de traducción*, 2(20), 9-35.
- Vázquez, C., Duque, A., & Hervás, G. (2013). Satisfaction with Life Scale in a Representative Sample of Spanish Adults: Validation and Normative Data. *Spanish Journal of Psychology*, 16(82), 1-15.
- Vila, E.S. (2006). Una voz que siente, un cuerpo que escucha, una mirada que invita: reflexiones éticas para una pedagogía de la alteridad. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 58(1), 77-86.
- Von Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: FCE.
- Ward, T., & Willis, G. (2010). Ethical Issues in Forensic and Correctional Research. *Aggression and Violent Behaviour*, 15, 399-409.
- Wiener, N. (1985). *Cibernética*. Barcelona: Tusquets.
- Zambrano, Ma. (1989). *Delirio y destino*. Madrid: Mondadori.
- Zanbar, Lea, & Nouman, Hani (2021). Predictors of self-efficacy among residents of low-income neighborhoods: Implications for social work practice. *Journal of Social Work*, 21(3), 513-532. doi: 10.1177/1468017320911503

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Vila, E. S.; Ruiz, S.; Gil, F. & Martín, V. M. (2022). Educar en los márgenes en instituciones cerradas: un estudio de la cultura profesional desde las percepciones sobre el apoyo social y el bienestar. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 41, 55-66. DOI: 10.7179/PSRI_2022.41.04

DIRECCIÓN DE LOS AUTORES

EDUARDO S. VILA MERINO. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga. Campus de Teatinos, s/n, 29071 - Málaga. E-mail: eduardo@uma.es

SANTIAGO RUIZ GALACHO. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga. Campus de Teatinos, s/n, 29071 - Málaga. E-mail: ruizgalacho@uma.es

FERNANDO GIL CANTERO. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación. Centro de Formación del Profesorado. Departamento de Estudios Educativos. Calle Rector Royo Villanova 1, C.P. 2040, Madrid. E-mail: gcantero@edu.ucm.es

VÍCTOR M. MARTÍN SOLBES. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga. Campus de Teatinos, s/n, 29071 - Málaga. E-mail: victorsolbes@uma.es

PERFIL ACADÉMICO

EDUARDO S. VILA MERINO

<https://orcid.org/0000-0002-8598-7654>

Profesor Titular del área de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Málaga. Ha trabajado en el ámbito de la educación social y como maestro de educación primaria. Miembro del Grupo de Investigación HUM-169 Teoría de la Educación y Educación Social. Líneas de investigación: Pedagogía social, políticas educativas, teoría de la educación, inclusión, paz y derechos humanos, educación intercultural, educación para la igualdad de género. Ha sido coordinador del Máster Oficial en Cambio Social y Profesiones Educativas.

SANTIAGO RUIZ GALACHO

<https://orcid.org/0000-0001-8229-3350>

Doctorando en Educación y Comunicación Social en la Universidad de Málaga. Durante más de diez años ha sido educador social en las diferentes tipologías de recursos de acogimiento residencial de varias comunidades autónomas. Actualmente es Director de diversos centros de acogimiento residencial gestionados por la Asociación Engloba y Profesor Sustituto Interino de la UMA. Sus principales líneas de investigación son la pedagogía social, la cultura de paz, la deontología profesional y la violencia en los entornos de acción socioeducativa.

FERNANDO GIL CANTERO

<https://orcid.org/0000-0002-6636-7601>

Catedrático de Teoría de la Educación en el Departamento de Estudios Educativos de la Facultad de Educación (Centro de Formación del Profesorado) de la Universidad Complutense de Madrid. Codirector con el profesor David Reyero del Grupo de Investigación de la UCM *Antropología y Filosofía de la Educación* (GIAFE). Ganador del Premio Esteve (2012). Editor desde enero de 2019 de la revista *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*.

VÍCTOR M. MARTÍN SOLBES

<https://orcid.org/0000-0003-2163-8946>

Educador social habilitado, habiendo trabajado como educador en Instituciones Penitenciarias. Actualmente es Profesor Titular del Departamento de Teoría e Historia de la Educación y MIDE. Coordinador del Máster Oficial Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos y miembro del Grupo de Investigación Teoría de la Educación y Educación Social HUM-169. Sus principales líneas de investigación son la pedagogía social, la cultura de paz, la deontología profesional y la violencia en los entornos de acción socioeducativa, contando con numerosas publicaciones en torno a todos estos aspectos.