

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA, UN FACTOR PSICOSOCIAL OLVIDADO

GENDER PERSPECTIVE IN UNIVERSITY EDUCATION, A FORGOTTEN PSYCHOSOCIAL FACTOR

Guadalupe Hernández-Escobedo*

Karina Cecilia Arredondo-Soto**

Arturo Realyvázquez-Vargas***

Emilio Ramón Borquez-Rodríguez****

Flor Itzel Villanueva-Vargas*****

Resumen: El presente artículo investiga las relaciones existentes entre los factores de riesgo psicosocial de los estudiantes de Ingeniería Industrial dentro de los entornos educacional y laboral, así como sus efectos en el género. Para ello, fue necesario definir claramente cuáles son los desequilibrios existentes entre las relaciones del entorno y los seres humanos, así como sus diferencias, de tal manera que pueda ser percibida la inequidad y discriminación dentro de los factores de riesgo psicosocial. Por tal motivo, se definió una metodología que permitió evaluar y explicar dichos impactos desde diversas perspectivas. Aquí se consideraron estudiantes y egresados de ingeniería sin importar su género y edad permitiendo expandir el conocimiento en dichos temas de interés. Siete categorías fueron descubiertas mostrando las áreas donde se visualizaron los factores psicosociales desde la perspectiva de género. Estos factores, a su vez, permiten generar propuestas de mejora en los entornos en estudio y laborales. De la misma forma, se espera que estas propuestas puestas en práctica generen mejores condiciones estudiantiles y laborales, en la medida que las organizaciones decidan adoptar las propuestas para la atenuación de estos factores psicosociales en reconocimiento del género.

Palabras clave: Perspectiva de género, enseñanza universitaria, factores psicosociales, teoría de la actividad.

Abstract: This article investigates the relationships between the psychosocial risk factors of Industrial Engineering students within educational and work environments, as well as their effects on gender. To

*Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tijuana. Tijuana, México. Correo electrónico: ghernan@tectijuana.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7516-972X>. Autor de correspondencia.

**Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tijuana. Tijuana, México. Correo electrónico: karina.arredondo@tectijuana.edu.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8929-7319>

***Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tijuana. Tijuana, México. Correo electrónico: arturo.realyvazquez@tectijuana.edu.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2825-2595>

****Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tijuana. Tijuana, México. Correo electrónico: emilio.borquez@tectijuana.edu.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1299-6218>

*****Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tijuana. Tijuana, México. Correo electrónico: flor.villanueva17@tectijuana.edu.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3022-2160>

do this, it was necessary to clearly define the existing imbalances between the relationships between the environment and human beings, as well as their differences, in such a way that inequity and discrimination within psychosocial risk factors can be perceived. For this reason, a methodology was defined that made it possible to evaluate and explain these impacts from different perspectives. Here, engineering students and graduates were considered regardless of their gender and age, allowing the expansion of knowledge in commented topics of interest. Seven categories were discovered showing the areas where psychosocial factors were viewed from a gender perspective. These factors, in turn, allowed the generation of proposals for improvement in educational and work environments. In the same way, it is expected that these proposals put into practice will generate better educational and working conditions, to the extent that the organizations decide to adopt the proposals for the attenuation of these psychosocial factors in recognition of gender.

Keywords: Gender perspective, university teaching, psychological factors, activity theory.

Recepción: 08.06.2022 / Revisión: 30.06.2022 / Aceptación: 28.07.2022

Introducción

En la actualidad diversos temas son de interés nacional y regional debido a las diversas problemáticas que estos representan a la sociedad. En forma particular, se pueden señalar que la salud (Uribe-Prado, 2014), inequidad de género (Martínez, 2015) y discriminación (Horbath & Gracia, 2014) son tres temas que han tenido gran impacto en la vida diaria y esto aunado en el entorno en que generalmente se ven inmersos los individuos. Más aún, en forma específica, últimamente y debido a diversos cambios en legislaciones relativas al entorno laboral, los temas mencionados han empezado a tener una atención ya que han puesto en manifiesto problemáticas que deben ser atendidas en beneficio de los individuos (Vera & Trujillo, 2018). Esto es porque se tiene evidencia que, para lograr el desarrollo del país, es necesario atenuar o disminuir su impacto (Girardo & Mochi, 2012).

Por ello, estas problemáticas se pueden atender desde diversas perspectivas; sin embargo, una perspectiva que ha mostrado beneficios en este tipo de problemáticas es la Ergonomía. Esta es una disciplina sustentada en bases científicas que trata de comprender aquellas estrechas y latentes relaciones del individuo con diversos elementos de entorno o sistema, de tal que forma que se permitan aplicar diversas teorías, principios, datos y métodos para el diseño de dicho sistema, buscando mejorar las condiciones para el bienestar de los seres humanos e incrementar su desempeño (IEA, 2016). Es decir, el objetivo de la Ergonomía es, en lo específico y relativo al entorno laboral, preservar las condiciones de salud, confort y seguridad del trabajador (IEA, 2016). Esto se puede observar en un ambiente saludable, cómodo y seguro para lograr lo que, a su vez, permite mejorar el desempeño de los individuos (Amaro, 2016). Sin embargo, la seguridad, comodidad y la salud de los trabajadores pueden ser afectados por diversos factores. Estos pueden ser originados en el mismo entorno o ambiente, como por ejemplo la iluminación (Omidandost et al., 2015), el ruido (Lee et al., 2016), o la temperatura (Califano et al., 2017), entre otros factores. Además, las posturas forzadas e incómodas, adoptadas por los trabajadores al momento de realizar diversas actividades, son otros factores a considerar. De la misma forma, existen otros

factores incluidos dentro del mismo entorno que en ocasiones no son visibles plenamente y están relacionados directamente con el trabajo, como son los factores psicosociales. Estos factores incluyen, por un lado, aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la organización; por otro lado, las capacidades de los seres humanos, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo lo anterior puede ser visualizado a través de percepciones y experiencias pudiendo influir directamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986).

Asimismo, estas interacciones generalmente pueden llegar a generar equilibrios entre sí, de tal forma que los individuos y las condiciones de trabajo crean situaciones y condiciones de confianza. Esto, a su vez, permite consecuentemente obtener beneficios en términos de motivación, capacidad en el trabajo y salud (Gallardo & Quintanar, 2008). En caso contrario, si existen desequilibrios entre dichas interacciones, las consecuencias pueden ser diferentes (Quiñones et al., 2012). Esto puede ocasionar alteraciones fisiológicas, psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares, trastornos del sueño) y psíquicas (falta de atención, entre otras) (OIT, 1986; Gallardo & Quintanar, 2008). Asimismo, puede ser observable en disfunciones dentro de la organización a través de diversas acciones como el ausentismo, relaciones interpersonales, desmotivación laboral, accidentes, entre otras (OIT, 1986).

Sin embargo, la falta de la consideración plena de las diferencias en relación al género, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo, ha generado desequilibrios que pueden ser observables en términos de las disfunciones mencionadas anteriormente (Quiñones et al., 2012). Es decir, en las décadas anteriores se ha observado con detenimiento que dichas consideraciones han sido puestas por un lado o ser plenamente ignoradas (Thornley et al., 2010). Por ello, las legislaciones relativas a la inequidad de género y discriminación laboral (Solís, 2015) y a los factores de riesgo psicosocial (Luna-Chávez et al., 2019) son dos claras formas para corregir dichas faltas de consideración. Más aún, en términos particulares y con el afán de profundizar dicha falta de consideración, es necesario investigar y comprender estas diferencias en el contexto o entorno donde se forman los futuros profesionales de la ingeniería y que, una vez finalizada su formación, se insertan en el ambiente laboral, como un área inexplorada en consideración de lo anteriormente señalado. Es decir, hay que visualizar dicha falta de consideración en la educación (Unda et al., 2016) y en el entorno laboral de los ingenieros en la cual se desarrollan para así sugerir ciertas mejoras en ambos contextos en los cuales estuvieron o están inmersos.

Por ejemplo, lo anterior puede visualizarse dentro del contexto que representan los estudiantes de Ingeniería Industrial, la cual se imparte en el Tecnológico Nacional de México, campus Instituto Tecnológico de Tijuana y empresas que tienen relaciones interinstitucionales con este instituto participando así en el presente estudio. La mencionada relación fue considerada directa o indirecta. La relación directa es aquella que se dan entre el instituto y las empresas de servicios o manufactura a través de convenios o concertaciones de trabajo entre ellas de tal manera que se benefician ambas partes por su quehacer en la consecución de sus objetivos individuales y que, en cierto punto, convergen apoyándose entre sí. Por otro lado, las relaciones indirectas son aquellas que se dan entre el instituto y las empresas de servicios o manufactura a través de la obtención de beneficios de una o ambas

partes en la consecución de sus objetivos, pero no utilizan convenios o concertaciones donde se establecen estos puntos de convergencia.

En esa línea y en referencia a los estudiantes, fueron considerados aquellos que están inscritos en el instituto a partir del primero al doceavo semestre en ambas modalidades, presencial y semi-presencial. Siendo estos últimos, una referencia importante ya que esta modalidad fue creada para satisfacer la demanda de aquellas personas que desean estudiar ingeniería combinando dichos estudios con su trabajo.

Por ello, este proyecto tiene por novedad considerar aquellos factores de riesgo psicosocial, en plena consideración de las diferencias en relación con el género, sus necesidades, su cultura y su situación fuera de su trabajo, a los cuales, los profesionales de ingeniería son expuestos dentro de las fases de formación y del ambiente laboral.

El objetivo general de la investigación es definir los efectos de los factores de riesgo psicosocial en el género en los estudiantes de Ingeniería Industrial mediante la utilización de la Teoría de la Actividad para proponer su reducción desde las perspectivas normativas. Los objetivos específicos son:

- a) Descubrir los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los estudiantes y profesionales de la Ingeniería Industrial para hacer propuestas para cambiar las condiciones del contexto en que estos se desarrollan.
- b) Medir los efectos de los principales factores de riesgo psicosocial y su impacto en consideración del género para así proponer mejoras en las condiciones en el contexto en que se desarrollan buscando disminuir dichos efectos.

Antecedentes

En México, existen diversos estudios sobre los factores psicosociales en distintos contextos (Aldrete et al., 2008; Salcedo et al., 2010; Villamar-Sánchez et al., 2019; González-Corzo, 2012; Silva-Gutiérrez & Cruz-Guzmán, 2017; Bakker et al., 2014); pero, no existen investigaciones en el contexto de la formación de ingenieros y en su desempeño profesional. Entre los contextos anteriormente estudiados, se encuentran la educación en diversos niveles y considerando sus principales actores, los cuales son los docentes y los alumnos. Generalmente, dichos estudios miden algunos de los desequilibrios ocasionados por los factores psicosociales. Uno de estos desequilibrios es el Síndrome de Quemado (Burnout), el cual origina que los seres humanos muestren estrés crónico manifestándose en la carencia de interés, responsabilidad y motivación hacia el desempeño de su trabajo (Villamar et al., 2019). Asimismo, este tipo de estrés puede ocasionar diversas enfermedades, entre las que se pueden mencionar la diabetes, hipertensión, trastornos de índole psicológico e infartos.

Otro de los desequilibrios que ha sido estudiado es el Acoso (Mobbing). Este es relativo al acoso psicológico que sufren ciertos individuos, generalmente en niveles organizacionales inferiores por individuos en niveles organizacionales superiores y que, sistemáticamente, los últimos exhiben comportamientos sociales negativos sobre los primeros (González-Corzo, 2012). Esto, al igual que el anterior, puede ocasionar enfermedades y desequilibrios emocionales.

Sin embargo, se ha encontrado que dichos estudios no han puesto en perspectiva la necesidad de la consideración de las diferencias en relación al género, sus necesidades, su cultura y su situación fuera de su trabajo. Particularmente, el estudio se enfocó en los profesionales de la ingeniería en las fases de formación y dentro del contexto laboral.

Los factores psicosociales, específicamente en el trabajo, están presentes donde hay trabajadores y sus consecuencias pueden ser a nivel individual, observables en la salud y bienestar, y/o a nivel organizacional, observable mediante el rendimiento laboral y ausentismo, entre otros. La Organización Internacional del Trabajo definió tales factores como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

Por otro lado, se ha distinguido claramente que la presencia de los factores psicosociales depende de la relación directa con su contexto y del trabajo que los individuos desempeñan. Ciertos factores pueden, a su vez, ser causantes de diversos desequilibrios, como los mencionados anteriormente. Esto sugiere que, en sí, los factores psicosociales presentes deben ser caracterizados en consideración del entorno, sus exigencias y los individuos que están inmersos en dicho entorno.

Asimismo, se deben considerar las diferencias de género, sus necesidades, cultura y situación fuera del trabajo, generalmente se enfocan a lo relativo a la apreciación en sí de la perspectiva de género. Esta perspectiva se refiere al reconocimiento pleno de las diferencias existentes por género, necesidades, cultura y la situación fuera del trabajo (Niño-Contreras & Sánchez-Pérez, 2020; Pérez et al., 2019). Esto ha sido tratado a nivel internacional como una problemática y específicamente en todos aquellos entornos donde existe inequidad de género y discriminación (Pineda, 2017).

Por ello, para dar certeza a lo anterior, en México existen específicamente dos normas relativas a los factores de riesgo psicosocial y la igualdad laboral y no discriminación. La primera es el reconocimiento de las problemáticas existentes dentro de las organizaciones y esto se trata directamente en la norma NOM-035-STPS-2018 (Patlán-Pérez, 2020). Específicamente, para dar la extrema importancia, se refiere a los Factores de Riesgo Psicosocial. Por otro lado, la norma NMX-R-025-SCFI-2015 se refiere a la igualdad laboral y no discriminación, al tratar directamente dichas diferencias (Romero, 2018). En términos de discriminación, la segunda, una vez implantada en los centros de trabajo y reconociendo su objetivo, es incluida dentro de la primera. Esto es, la norma relativa a los factores de riesgo psicosocial, la cual es de carácter obligatoria, reconoce plenamente las ventajas de la segunda, la cual es opcional de aplicación, excluyendo ciertas normatividades por estar incluidas en la segunda (Patlán-Pérez, 2020). Es decir, si una organización decide implantar la segunda norma, que es opcional, y al momento de implantar la primera, ciertos apartados de la primera no son evaluados, ya que la segunda los incluye.

Materiales y métodos

Teoría de la actividad

Esta teoría ayudó a descubrir el conocimiento dentro de un determinado medio ambiente o contexto en estudio aun cuando los individuos o personas desconozcan de su existencia. Además, la teoría generó los fundamentos teóricos, metodológicos y prácticos para estudiar los factores psicosociales dentro del proceso de enseñanza universitaria y el ambiente laboral de manera conjunta. Aquí la conciencia del proceso, actividad (o comportamiento) es producto de sí mismo y funciona al investigarlo sistémicamente (Kaptelinin, 2005). De la misma forma, este proceso resulta de su realización continua, las interacciones y experiencias humanas entre las personas dentro del medio ambiente circundante influyendo directamente en dicho proceso y viceversa. Además, este proceso es encaminado a conseguir objetos u objetivos para generar los resultados esperados (Leontév, 1978). Además, la teoría considera que los individuos tienen naturaleza social y están influenciados directamente por su cultura, lenguaje y comportamiento de otros individuos localizados en las organizaciones circundantes. Dichas organizaciones pueden ser la familia, comunidades, grupos, entre otras estructuras sociales.

Los anteriores supuestos ayudaron a comprender las motivaciones en dicho proceso, las cuales pueden ser cognitivas (generadas en el interior del ser humano) y sociales (generadas por el exterior y en relación latente con las estructuras sociales). De la misma forma, dichas motivaciones determinan las metas a lograr siendo afectadas por las condiciones existentes del medio circundante. A su vez, las metas están compuestas por acciones encaminadas a conseguir metas. De ahí que las acciones se llevan a cabo por operaciones realizadas automáticamente o de forma rutinaria en condiciones estables dentro del medio ambiente. Este es un proceso continuo y que se lleva a cabo de forma rutinaria. En caso contrario, si las condiciones son inestables, las operaciones se vuelven acciones hasta el punto en que las condiciones vuelven a ser estables y las acciones son convertidas una vez más en operaciones. Este es un ciclo del proceso o actividad humana que se repite en relación directa con las condiciones del medio circundante. Lo anterior pone en manifiesto que capturar su esencia es un reto y para ello se tuvo que llevar a cabo en operaciones rutinarias dentro de los contextos de interés, particularmente el descubrimiento de los factores psicosociales en los contextos mencionados.

Asimismo, la teoría generó las bases para encontrar y usar cada elemento del proceso en estudio. Estos son: qué sujeto(s) realizan las actividades o el proceso, cuáles son su(s) objeto (s) u objetivo (s), qué herramientas (mentales y/o físicas) utilizan para mediar la actividad o el proceso, cuál comunidad se involucra, qué reglas y normas de interacción siguen, cómo dividen el trabajo y cuál es el resultado esperado. De la misma forma, esta teoría ayudó a dar sentido y comprender la información recolectada, esto es porque las actividades deben ser comprendidas a través de lo que hace la gente y por qué lo hace. Adicionalmente, su comprensión fue holística basado en su dinamismo y complejidad con estrecha relación con su medio ambiente, proveyendo condiciones para interpretar y estudiar las actividades en su medio ambiente natural. Esto fue a través de la ayuda de estrategias metodológicas para el estudio de caso colectivo, incrementando su conocimiento con

generalizaciones analíticas y no estadísticas.

Además, la teoría sugiere que todas las actividades se rigen por los siguientes principios: toda actividad humana es colectiva, mediada por artefactos o herramientas y orientada al logro de objetos; existen múltiples opiniones; tiene una historia resultado de transformaciones realizadas a través del tiempo; las tensiones y contradicciones son el origen de esos cambios desarrollando así dicho proceso o actividad; y esta puede tener diversas transformaciones de expansión resultando cambios e innovaciones a consecuencia de la acumulación de tensiones y contradicciones (Engeström, 1987). Estas últimas pueden ser localizadas en cada elemento de la actividad (primarias); relacionadas entre sí (secundarias); relacionadas entre los motivos/objetos de un elemento central de un sistema y los motivos/objetos de un elemento culturalmente más avanzado (terciarias); y relacionadas entre la actividad central y otras actividades cercanas (cuaternarias) (Engeström, 2001).

El caso de estudio

En México, existen diversos tipos de universidades y cada una de ellas busca lograr diversos objetivos, los cuales son solicitados por sus órganos centrales. Estas universidades se clasifican principalmente en públicas y privadas. Un consejo de administración dirige las universidades privadas y estas universidades se enfocan principalmente en generar beneficios a los miembros de dichos consejos. Por otro lado, diversos organismos gubernamentales administran las universidades públicas. Estos definen los objetivos que deben alcanzar dichas universidades. Por lo general, el objetivo principal es desarrollar las competencias requeridas para asegurar el trabajo en los estudiantes de los estudiantes de licenciatura. Este es el caso, el instituto que participó en el estudio es una universidad pública que depende de un organismo gubernamental. Dicho instituto es un campus de una organización desconcentrada del gobierno federal que agrupa 254 institutos, cuatro centros de desarrollo de equipos y dos centros de investigación. Estos institutos y centros se encuentran localizados en las principales ciudades de México. Además, es importante señalar que el organismo gubernamental regula los programas de licenciatura, así como los contenidos de las diversas materias que componen dichos programas académicos, enfocándose principalmente en la formación de ingenieros. De ahí que es relevante señalar que el instituto participante está ubicado en una ciudad ubicada en el noroeste de México. Esta población tiene por característica primordial la convergencia de las distintas culturas existentes del país, proveyéndole características únicas en comparación con otras ciudades ubicadas en otras regiones de la nación.

Por otro lado, el instituto, como representante crucial de la organización gubernamental, debe proporcionar el lugar y el entorno necesario para lograr su objetivo existiendo una estrecha vinculación entre estudiantes y profesores. De la misma forma, a su vez, el docente es mediador entre el instituto y los alumnos. Lo anterior permite que el este genere sus propias formas para alcanzar los objetivos señalados dentro de los programas de estudio que conforman los programas académicos. Esto incluye las diferentes normas que regulan el proceso de aprendizaje en el instituto y su objetivo es la satisfacción del instituto y de los alumnos, incluyendo tácitamente su satisfacción. Para verificar el cumplimiento de las diversas tareas dentro del proceso de enseñanza y la consecución de sus objetivos, el docente debe planificar e implementar los objetivos particulares planteados en cada uno de los

temarios del programa de estudio. Para ello, el docente presenta en la etapa inicial del semestre la planificación para el logro de los objetivos particulares y es verificado tres veces a lo largo del semestre con el fin de confirmar su logro. Es relevante señalar que el programa presenta la necesidad de contar con conocimientos previos, los cuales son requeridos por los estudiantes para que puedan cursar dichas asignaturas dentro del programa de estudios. Esto es para que el estudiante relacione dichos conocimientos previos y su aplicación en las competencias a desarrollar dentro de las asignaturas que cursará.

Por ello, la presente investigación se llevó a cabo durante el periodo de enero de 2020 a julio de 2021 involucrando a estudiantes de Ingeniería Industrial en el Tecnológico Nacional de México, campus Instituto Tecnológico de Tijuana. Esto fue invitando a estudiantes que están inscritos en el instituto a partir del primero al doceavo semestre en las modalidades de estudio presencial y semi-presencial. La modalidad presencial se refiere a los estudiantes dedicados completamente a sus estudios. Por otro lado, los estudiantes de modalidad semi-presencial son aquellos estudiantes que toman clases presenciales con la finalidad de obtener asesoría en aquellos temas que son complejos de aprender y para reforzarlos, estos requieren el asesoramiento directo de los docentes. Este tipo de modalidad fue creada para satisfacer la demanda de aquellas personas que desean estudiar ingeniería combinando dichos estudios con su trabajo. Particularmente, en esta etapa de la investigación, se consideraron a todos los alumnos que, a pesar de considerarse como estudiantes que se dedican completamente a sus estudios universitarios, algunos de ellos laboran. Estos alumnos laboran generalmente en las empresas donde reconocen sus estudios parciales de Ingeniería y les dan trato de practicantes de Ingeniería. Esto provee un estatus adicional al de estudiante e información relevante de ambos contextos considerados en esta investigación: académico y laboral. Esto permitió enriquecer la investigación.

Métodos para recolectar datos

Los métodos utilizados para recabar información sirvieron para examinar los acontecimientos únicos y rutinarios que suceden en el proceso de enseñanza universitaria; contemplar a los individuos y las herramientas físicas e intelectuales utilizadas; inspeccionar los subprocesos, actividades, acciones y operaciones llevadas a cabo; y explorar los subsistemas, sistemas y suprasistema en los que están inmersos los sujetos que participan en dicho proceso. Se emplearon dos métodos para recopilar datos durante el trabajo de campo. Por un lado, se revisó diversa documentación relacionada con el proceso de enseñanza universitaria y aquella proporcionada por el instituto. Los datos incluidos fueron los contenidos de las asignaturas, manuales organizacionales, información generada durante el semestre por cada docente que imparte la materia en estudio, normas y reglamentos, entre otros documentos utilizados en la operación rutinaria del instituto. Se obtuvieron 35 documentos del instituto. Del mismo modo, un docente proporcionó todos los materiales utilizados en el proceso de enseñanza durante los semestres Enero-Junio 2020, Agosto-Diciembre 2020 y Enero-Junio 2021. Dicho profesor impartió las asignaturas Investigación de Operaciones I e Investigación de Operaciones II promediando 34 estudiantes en cada uno de los cuatro grupos asignados cada semestre, atendiendo de 120 a 160 alumnos por semestre. Los documentos obtenidos contienen la información generada durante el semestre: copia de los exámenes; una tarea que tiene por finalidad realizar un resumen de un artículo

científico relacionado con Investigación de Operaciones; un informe del proyecto de final y cuestionarios solicitados relacionados con el proceso de aprendizaje. Aproximadamente 950 documentos que incluían exámenes, tareas (resúmenes) y anteproyectos fueron recopilados para su posterior análisis.

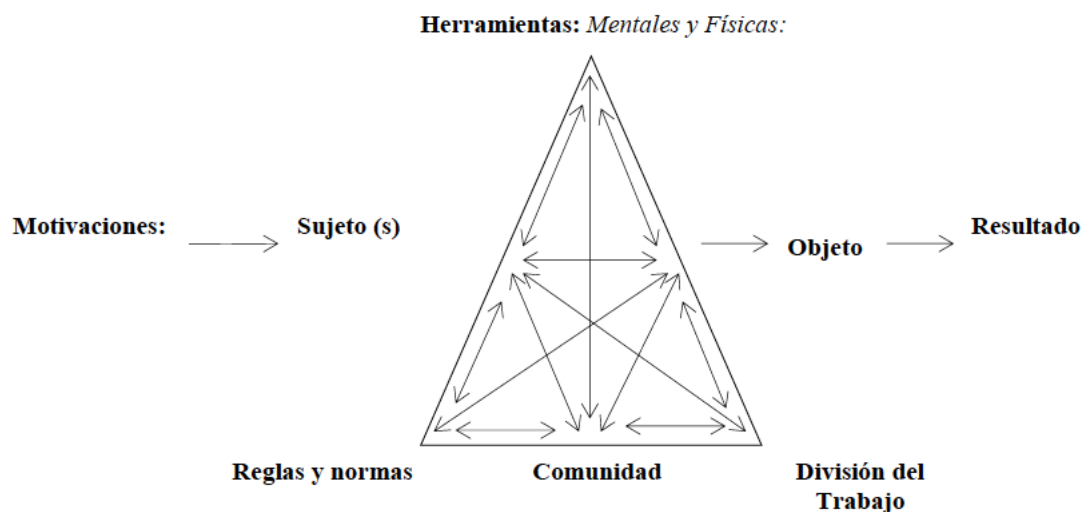
Por otro lado, se realizó un cuestionario donde se incluyeron preguntas de respuesta abierta y consistía de una batería de 14 ítems. Estas preguntas se enfocaron en descubrir cada uno de los elementos del sistema de actividad humana representado por el proceso de enseñanza universitaria. Para ello, se realizó la revisión bibliográfica referente a los principales factores que se involucran en el proceso de enseñanza universitaria. La segunda tarea fue cambiar dicho cuestionario al formato electrónico para ser diseminada entre los estudiantes. Aquí se utilizaron las herramientas proveídas por el Google[®]. Se recopilaron 399 respuestas durante los tres semestres. Es importante señalar que solamente se consideraron los estudiantes cursando las materias señaladas anteriormente.

De la misma forma, un segundo cuestionario fue desarrollado utilizando como base la Norma NOM-035-STPS-2018 relativa a los factores psicosociales (Patlán-Pérez, 2020) y el cuestionario desarrollado por Niño-Contreras y Sáñez-Pérez (2020). Este cuestionario fue puesto en línea en una de las herramientas proveída por Google[®]. Este cuestionario consta de una batería de 107 ítems identificando la inequidad de género y los factores psicosociales. Adicionalmente, fueron realizadas tres pruebas piloto para afinar detalles para la mejor comprensión de dicho cuestionario. Es relevante señalar que en el momento de escribir este artículo solamente habían participado 15 estudiantes, nueve de sexo femenino y seis de sexo masculino. Los resultados son considerados iniciales teniendo por objetivo obtener una participación de un gran porcentaje de estudiantes de ambas modalidades.

También, es necesario enfatizar que la investigación se realizó apegado a la ética y las buenas costumbres en el manejo de los datos e información generada. Para ello, la información recopilada fue codificada asegurando así su confidencialidad durante su proceso de obtención y análisis. Además, esta tuvo en consideración el Código de Conducta del TecNM para asegurar el buen uso de la información obtenida y su respectivo análisis.

Métodos para análisis

La Teoría de la Actividad como herramienta analítica permitió comprender las relaciones entre los individuos, el objeto del proceso o actividad y mediación de componentes a nivel individual y grupal o colectivo. Esto fue dentro del proceso de aprendizaje para así descubrir que cada individuo puede considerarse por separado y a su vez, conformando parte del todo. En otras palabras dentro del proceso, cada individuo está vinculado con este pero exhibiendo metas compartidas para el logro del objeto de la actividad. Su deconstrucción genera algunas ventajas para así obtener importantes conocimientos sobre cómo se mueven las motivaciones, las cuales se encaminan al logro de las metas dentro del proceso de aprendizaje donde se integran residuos sociales y culturales en el contexto en estudio. Esto es posible por las secuencias de la actividad que se enmarcan utilizando la Teoría de la Actividad. La figura 1 presenta la forma general del sistema de actividad.

Figura 1. La estructura del sistema de actividad humana.

Nota. Adaptada de Engeström, 2001.

Sin embargo, la actividad como unidad de análisis ofrece ventajas y desventajas para estudiar lo que está sucediendo en el proceso de enseñanza. Estos se encuentran en la forma en cómo se debe analizar la actividad. Para lograr esto, fueron desarrolladas tres generaciones de la Teoría de la Actividad. La primera es centralizada en la idea de mediación por artefactos o herramientas abstractas y materiales. La segunda se basa en el concepto de mediación colectiva por reglas y normas, comunidad y división del trabajo. La figura 1 muestra tanto la primera como la segunda generación en forma de triángulo. La primera generación incluye la motivación, sujeto(s), herramientas, objeto y resultado. La segunda generación incorpora el resto de elementos mostrados en la figura. La tercera generación presenta la oportunidad de estudiar aquellas relacionadas con los diálogos y diversidad entre diversas perspectivas, tradiciones o sistemas (Engestrom, 2001).

Por ello, se elige un enfoque interpretativo como enfoque factible para obtener una comprensión profunda de la diversidad de perspectivas sobre el proceso de enseñanza universitaria como contexto natural en estudio. Para hacerlo, se utilizaron múltiples métodos para capturar lo poco conocido del contexto (Denzin & Lincoln, 2000), mencionado anteriormente. El estudio de caso es considerado un enfoque viable ya que la investigación incluye y es centrada en un contexto natural. También, este tipo de enfoque proporciona ventajas sobre otros enfoques para investigar la naturaleza del proceso de enseñanza universitaria en el instituto mencionado.

De ahí que el sistema de actividad humana permite descomponer el proceso de enseñanza universitaria en sus elementos. Esto permitió conocer su objeto (ivo), sus acciones en el logro de metas y las operaciones rutinarias realizadas en relación directa con su contexto circundante. Esto es una característica de estos sistemas por ser inestables y la Teoría de la Actividad ayuda a obtener conocimientos de estos a través de comprender el sistema humano y su naturaleza dinámica. De la misma forma, esta teoría permitió conocer en profundidad y sus alcances dentro del contexto en estudio. Así, en su análisis, se buscaron

sus elementos y una vez descubiertos estos, se encontraron las tensiones y contradicciones existentes dentro del sistema y en relación con otros sistemas alrededor del proceso de enseñanza universitaria. Las tensiones y contradicciones fueron a nivel primario (cada elemento del sistema); secundario (entre los elementos del sistema); terciario (entre los objetivos de este sistema y un sistema culturalmente avanzado) y, por último, las cuaternario (son aquellas entre sistemas cercanos).

Todos los datos obtenidos se transcribieron textualmente y fueron analizados aplicando un enfoque de codificación abierta, axial y selectiva. Estos datos fueron examinados hasta saturar las categorías referentes a los elementos del sistema de actividades de cada individuo que participó en el proceso de enseñanza universitaria. Se crearon tres sistemas de actividades y fueron vinculados en uno solo exhibiendo los objetivos compartidos. Se hace especial hincapié en encontrar las contradicciones y tensiones mencionadas. Además, los elementos descubiertos fueron empleados para descubrir vínculos a la luz de las características contextuales que dan sentido a las relaciones entre sus elementos y los sistemas de actividad. Las motivaciones y los usos de las herramientas son dos elementos que abrieron la discusión refiriéndose a afectar directa o indirectamente el proceso de enseñanza universitaria.

En esa línea, encontrar las contradicciones y tensiones puso en manifiesto el choque de los elementos, pero, igualmente, reveló las brechas para innovar el proceso de enseñanza. También, la revisión de información que se generó durante los semestres del estudio tuvo como objetivo conocer aquellas contradicciones y tensiones dentro de dicho proceso. Esto pudo ser observado en los exámenes, tareas y proyectos realizados. Asimismo, esto incluyó el descubrimiento de las principales herramientas físicas e intelectuales utilizadas en el proceso; las reglas y normas que norman el trabajo rutinario y las relaciones interpersonales; y la división del trabajo a través de lo señalado en cada uno de los trabajos personales. De la misma forma, esto ayudó a identificar las diversas actividades, acciones y operaciones requeridas en el trabajo rutinario en la enseñanza universitaria.

Por último, se analizó contextualmente cada estudiante que participó en esta investigación y se comprendió la importancia de sus actividades dentro del sistema. Lo mismo fue realizado por cada documento y cuestionario revisado. También, esto fue realizado por cada elemento del sistema de actividad humana. Esto proveyó información adicional para proponer mejoras en el proceso de enseñanza universitaria. Aquí, el análisis se centró en los factores psicosociales desde la perspectiva de género. Por ello, los resultados a presentar a continuación son resultados parciales de una investigación en curso, donde se espera que, cambien parcialmente y emerjan categorías adicionales. De la misma forma, se espera que los resultados provean información adicional que enriquezcan las formas de atenuar dichos factores psicosociales en beneficio de los estudiantes egresados del instituto.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos exhiben diversas situaciones problemáticas en las cuales los estudiantes están inmersos dentro y fuera del instituto. Dentro de este se pueden señalar aquellos relacionados con las interacciones sociales con sus compañeros estudiantes, los

docentes impartiendo las diversas materias y demás personal de apoyo en la enseñanza universitaria. Dentro de su entorno laboral, son las interacciones con sus compañeros de trabajo, incluyendo personal con responsabilidades y autoridades superiores y otros estudiantes teniendo responsabilidades similares. Por ello, a continuación se presentan las categorías donde se han localizado problemáticas que fueron clasificados como factores psicosociales afectando su desempeño en ambos contextos.

Situaciones académicas

Este apartado se refiere a todas aquellas situaciones incómodas que han involucrado a los estudiantes sin importar el género. Estas pueden ser desde piropos, comentarios y mensajes indeseables. A pesar de que generalmente se tiene la suposición de que estas solamente involucran a las estudiantes-mujeres, se encontró que también se han involucrado a los estudiantes-hombres. Además, las estudiantes-mujeres señalan que se han visto inmersas en este tipo de situaciones dentro del área laboral. Este tipo de situaciones, también, ha involucrado a los estudiantes-hombres. De la misma forma, las estudiantes-mujeres señalan que este tipo de situaciones ha involucrado, en su mayoría, a los estudiantes-hombres y, en menor grado, a los docentes-hombres dentro del entorno académico. A pesar de ser una situación incómoda con los docentes-hombres, las estudiantes-mujeres señalan que no hay comparación en grado frecuencia con lo que viven en el contexto laboral. Por otro lado, los estudiantes-hombres señalan que existe una comprensión a lo que se encuentran las estudiantes-mujeres dentro del ambiente laboral y el académico. Las situaciones incómodas pueden ser comprendidas como desconocimiento a un ser humano y falta de profesionalismo que perjudica los contextos laboral y académico. Asimismo, esto es claramente señalado en el caso de los docentes-hombres.

Expresiones discriminatorias

Este apartado se refiere a las expresiones denigrantes que son utilizadas dentro de los ambientes laboral y académico sin importar el género. Las estudiantes-mujeres mencionan que, dentro del contexto académico, lamentablemente es una práctica que se da generalmente entre estudiantes-mujeres y en menor grado, entre estudiantes-hombres. Es decir, las estudiantes-mujeres usan estas expresiones para referirse a otras estudiantes-mujeres. Caso contrario y en menor grado, los estudiantes-hombres las usan en menor grado refiriéndose a las estudiantes-mujeres. Por otro lado, las estudiantes-mujeres señalan que en el contexto laboral se da en mayor grado las expresiones denigrantes de los profesionales-hombres refiriéndose a las profesionales-mujeres. En el caso de los docentes, las estudiantes-mujeres y los estudiantes-hombres no señalan el uso de estas expresiones por parte de las y los docentes dentro del contexto académico.

Actividades de doble presencia

Este apartado se refiere a la interferencia en la relación del trabajo con la familia y específicamente con aquella influencia que se tiene con las responsabilidades familiares. Esto fue señalado generalmente por estudiantes-mujeres que tenían la responsabilidad adicional de ser madres. En estos casos, las estudiantes señalaban que existían adicionales retos personales y profesionales al llevar a cabo los roles de estudiante, trabajadora y madre al mismo tiempo. Aunque reconocían recibir apoyo por parte de sus familias y parejas durante

los tiempos en dichos roles; aunque en ocasiones, ellas tuvieron que salir temporalmente de estos por atender sus responsabilidades de madre. Esto puso en evidencia las dificultades académicas que representaban dichos roles y esto fue evidente en las faltas a laborar y a clases, dando mayor importancia al hacer a un lado el rol de estudiante. Además, ciertas estudiantes-mujeres dejaron sus estudios por periodos que iban desde un semestre a cuatro para atender dicha responsabilidad. Adicionalmente, varias estudiantes-mujeres evidenciaron haber reprobado las asignaturas a consecuencia de no poder atender sus responsabilidades académicas dando prioridad a atender sus responsabilidades en el rol de madres. Asimismo, ciertas estudiantes-mujeres señalaron que consecuentemente se retrasaron en sus estudios.

Discriminación por género

Este apartado se refiere a la exclusión en ciertas responsabilidades con estrecha referencia al género. Esto puede observarse en percibir igualdad de género; sin embargo, los hechos demuestran lo contrario. Por ejemplo, las estudiantes-mujeres señalaron que era una práctica común creer que las áreas de oportunidad profesional eran solamente aquellas relativas a la calidad. Esto es porque las mujeres desarrollan competencias que son apreciadas en el entorno laboral. Lo anterior fue confirmado por los estudiantes-hombres y estos señalaron, también, que fue comentado por ciertos docentes-hombres y algunas docentes-mujeres en las clases, además de determinadas estudiantes-mujeres. De la misma forma, ciertas estudiantes-mujeres confirmaron que, en su experiencia, la mayoría de ellas laboran o les han ofrecido un trabajo en áreas de calidad. Por lo anterior, responsabilidades laborales en ciertas áreas de las empresas como manufactura, ingeniería, mantenimiento, etc., son generalmente otorgadas a los estudiantes-hombres poniendo en segundo término o no considerar a las estudiantes-mujeres.

Antecedentes sociales

Este apartado se refiere a las condiciones laborales de contratación en el entorno laboral y las condiciones existentes en el entorno académico. Las estudiantes-mujeres y los estudiantes-hombres señalaron que existen condiciones similares en el entorno académico y no existen diferencias de ninguna naturaleza. Por otro lado, los estudiantes-hombres señalaron que, en la mejor de su comprensión, las condiciones laborales de contratación difieren con respecto a las de las estudiantes-mujeres. Principalmente, esto puede verificarse con los salarios percibidos. Aunque esto no es concluyente ya que es un tema delicado en términos profesionales, las estudiantes-mujeres señalaron que existe una diferencia en el rubro de los salarios. Otra diferencia en las condiciones laborales es la relativa a prestaciones adicionales como lo son los seguros de gastos médicos. Los estudiantes-hombres sugieren que a ellos les ofrecen mejores prestaciones que a las estudiantes-mujeres. Hasta el momento de la escritura de este artículo, lo anterior no ha sido corroborado por las estudiantes-mujeres.

Cargas de trabajo

Este apartado se refiere a las cargas de trabajo en los entornos laborales y académicos. Las estudiantes-mujeres señalaron que existen diferencias en las cargas de trabajo en el entorno laboral en relación con los estudiantes-hombres. Ellas sugieren que las razones principales son las responsabilidades que tienen los estudiantes-hombres y esto puede visualizarse en los

salarios percibidos. Aunque esto no es contundente, los estudiantes-hombres perciben que la carga laboral tiene una relación estrecha con el salario percibido. Sin embargo, las estudiantes-mujeres señalan que estas diferencias tienen una ventaja en términos académicos, esto les permiten enfocarse en realizar las actividades requeridas en el contexto académico. Lo anterior puede ser percibido como una forma de minimizar las condiciones laborales de contratación.

Horarios de trabajo

Este apartado es referente a las jornadas laborales en el contexto laboral y horarios en el contexto académico. Los estudiantes-mujeres y estudiantes-hombres no percibieron diferencias en los horarios dentro del contexto académico. Por otro lado, los estudiantes-hombres percibieron diferencias en sus jornadas laborales en referencia a las jornadas laborales de las estudiantes-mujeres. Ellos sugieren que sus jornadas laborales son mayores que las estudiantes-mujeres y esto es consecuencia de las diferencias salariales, las cuales son insistentemente percibidas. Es decir, la jornada laboral es mayor porque su salario es mayor en comparación a la de sus compañeras. Por otro lado, ciertas estudiantes-mujeres sugieren que no siempre es así. Ellas sugieren que una causa puede ser la falta de ciertas habilidades para administrar las responsabilidades; aunque, señalaron que otra causa pueden ser las cargas laborales a las que son expuestos los estudiantes-hombres.

Conclusiones

Los resultados ponen en manifiesto que los estudiantes de Ingeniería Industrial se ven inmersos en diversas situaciones problemáticas que pueden clasificarse como factores de riesgo psicosocial. Estas situaciones tienen una relación directa con el género y particularmente, con el contexto en el cual estén inmersos. Por un lado, el contexto académico ha presentado ciertas situaciones que señalan una diferencia entre las estudiantes-mujeres y los estudiantes-hombres. Estas diferencias son descubiertas en el grado a propensión a verse inmersas; pero, aun así, los estudiantes sin importar el género, son propensos a situaciones incómodas. Por otro lado, las estudiantes-mujeres son propensas en mayor grado a verse inmersas en situaciones incómodas dentro del contexto laboral. Esto pone en manifiesto que este factor de riesgo psicosocial afecta a los estudiantes de ambos géneros. También, otro factor de riesgo psicosocial que puede involucrar a ambos géneros son las expresiones discriminatorias. Este factor se presenta en grados diferentes en relación directa entre géneros.

De la misma forma, otros factores que presentan grados de afectación son las actividades de doble presencia y discriminación por género. Estos factores de riesgo psicosocial están en relación directa con el género y en mayor presencia en el contexto laboral. Aquí puede ser señalado como consecuencia de las responsabilidades que involucra ser madre de familia. Además, fue señalado como causa de la culminación tardía de los estudios de Ingeniería, particularmente las estudiantes-mujeres en el rol de madres. Por otro lado, las estudiantes-mujeres señalan que sus oportunidades laborales, en ocasiones, están acotadas a ciertas áreas laborales, como por ejemplo a solamente calidad. Esto sugiere la

pérdida de oportunidades laborales y de desarrollo profesional en áreas distintas a la mencionada anteriormente.

Asimismo, estas diferencias entre las estudiantes-mujeres y los estudiantes-hombres pueden ser observadas consecuentemente en el salario percibido, las cargas de trabajo y los horarios laborales. En el primer caso, los salarios de las estudiantes-mujeres es menor en comparación a los salarios de los estudiantes-hombres. Esto es parcialmente dejado por un lado por las estudiantes-mujeres por la ponderación que representan las cargas de trabajo y horarios laborales en los que están inmersos los estudiantes-hombres dentro del contexto laboral. Esto permite que las estudiantes-mujeres se enfoquen a culminar sus estudios de licenciatura de la mejor forma posible.

Por lo anterior, se puede visualizar que algunos de los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el contexto académico se presentan en el contexto laboral. La diferencia entre estos es el grado de presencia. Es decir, las y los estudiantes de Ingeniería Industrial son propensos a verse inmersos en factores de riesgo psicosocial dentro del contexto académico; pero, también, dentro del contexto laboral. Sin embargo, los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el contexto laboral son notorios y pueden acotar el desarrollo profesional y personal de los estudiantes próximos a egresar.

Referencias

- Aldrete, M. G., González, J., & de Lourdes-Preciado, M. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), 18-25. <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/1822>
- Amaro Tirado, A. (2016). Ergonomía en el trabajo. *Revista Vinculando*. <https://vinculando.org/empresas/ergonomia-en-el-trabajo.html>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Califano, R., Naddeo, A., & Vink, P. (2017). The effect of human-mattress interface's temperature on perceived thermal comfort. *Applied ergonomics*, 58, 334-341. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.07.012>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. (2000). The discipline and practice of qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 2, 1-28.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity theoretical approach to developmental research*. Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156. <https://doi.org/10.1080/13639080020028747>
- Gallardo, A., & Quintanar, K. (2008). La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública. *Revista Administración y Organización*, 9(17), 55-65.
- Girardo, C., & Mochi, P. (2012). Las organizaciones de la sociedad civil en México: Modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales. *Economía, sociedad y territorio*, 12(39), 333-357. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212012000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- González-Corzo, I. G. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 67-76. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5206>
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006
- International Ergonomics Association. (2016). *Definition and domains of ergonomics*. Consultado el 21 de enero de 2021. <https://www.iea.cc/whats-is-ergonomics/>
- Kaptelinin, V. (2005). The object of activity: Making sense of the sense-maker. *Mind, culture, and activity*, 12(1), 4-18.
- Lee, P. J., Lee, B. K., Jeon, J. Y., Zhang, M., & Kang, J. (2016). Impact of noise on self-rated job satisfaction and health in open-plan offices: A structural equation modelling approach. *Ergonomics*, 59(2), 222-234. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1066877>
- Leontév, A. N. (1978). *Activity, consciousness, and personality*. Prentice-Hall.
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>

- Martínez, L. F. M. (2015). La inequidad de género en el México moderno. *Entretextos*, 20(7), 5316. <https://revistasacademicas.iberoleon.mx/index.php/entretextos/article/view/432>
- Niño-Contreras, L. M., & Sáñez-Pérez, A. (2020). Visibilizando lo invisible: Inequidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California (2017). *Intersticios sociales*, (20), 159-192. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642020000200159&lng=es&tlng=es
- Omidandost, A., Sohrabi, Y., Poursadeghiyan, M., Yarmohammadi, H., & Mosavi, A. (2015). Evaluation of general and local lighting as an environmental ergonomics factor in different parts of a hospital in the city of Kermanshah in 2015. *Journal of Engineering and Applied Science*, 5, 255-259.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Patlán-Pérez, J. (2020). Critical analysis of NOM-035-STPS-2018 Psychosocial risk factors at work: Identification, analysis and prevention/Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 15-16. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/202>
- Pérez, A. S., Peña, K. H., Contreras, L. M. N., & De la Peña Celaya, H. (2019). Perspectiva de género: normalización de las conductas en las instituciones educativas. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 26(26), 121-144. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/108>
- Pineda, C. G. (2017). Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (408), 23-58. <http://hdl.handle.net/10553/55686>
- Quiñones, M., Tapia, T., & Díaz, C. (2012). *El rol de las demandas y los recursos laborales en la salud mental de trabajadores chilenos del sector de servicios*. 14(45), 201-210.
- Romero, J. M. (2018). La agenda 2030 para el desarrollo sostenible y las mujeres en el trabajo. *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas UV*, (38), 77-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7347030>
- Salcedo, M. G. G., Rodríguez, M. G. A., Serrano, L. P., & Aguilar, S. M. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5-12. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf
- Silva-Gutiérrez, B. N., & Cruz-Guzmán, U. O. D. L. (2017). Análisis de los factores psicosociales de estudiantes universitarios que trabajan. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 923-945. <http://doi.org/10.23913/ride.v8i15.327>
- Solís, J. I. C. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, 20, 3-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es
- Thornley, C., Jefferys, S., & Appay, B. (2010). *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*. Edward Elgar Publishing.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores

- universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>
- Uribe-Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno.
- Vera, J., & Trujillo, A. (2018). El efecto de la calidad del servicio en la satisfacción del derechohabiente en instituciones públicas de salud en México. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.003>
- Villamar-Sánchez, D., Juárez-García, A., González-Corzo, I. G., & Osnaya-Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-140. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>