

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TRABAJO DECENTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN EL NIVEL SUPERIOR, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de investigación: Ética y Organizaciones

Mara Maricela Trujillo Flores

Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás
Instituto Politécnico Nacional
México
martruj7@hotmail.com

María de la Luz Valderrábano Almegua

Centro Interdisciplinario de Investigaciones y Estudios sobre Medio Ambiente y Desarrollo
Instituto Politécnico Nacional
México
lvalderrabano@hotmail.com

Fernando Lámbarry Vilchis

Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás
Instituto Politécnico Nacional
México
flambarry@gmail.com

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TRABAJO DECENTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN EL NIVEL SUPERIOR, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resumen

El automóvil es un producto que a lo largo de su fabricación y de su ciclo de vida tiene diversos efectos negativos sobre el medioambiente: consumo de recursos materiales y de energía; generación de desechos durante su fabricación y al final de su vida útil, así como la emisión de gases de efecto invernadero durante su uso.

Diversos países han establecido diferentes reglamentaciones con el fin de disminuir dichos efectos. Por ello, la industria automotriz a fin de cumplir con dichas reglamentaciones, invierte en investigación y desarrollo, utilizando el análisis del ciclo de vida del producto como herramienta de su estrategia empresarial para identificar en qué aspectos es más efectiva la innovación para disminuir la influencia negativa del automóvil sobre el medioambiente.

El objetivo de la investigación que se presenta es estudiar cómo la industria automotriz utiliza el análisis del ciclo de vida del producto como estrategia empresarial en la concepción de sus nuevos modelos con el fin de disminuir los efectos negativos de las actividades de fabricación y de uso de éstos sobre el medioambiente.

Palabras clave. Trabajo decente, instituciones educativas públicas, perspectiva de género.



PROPUESTA DE GESTIÓN DE TRABAJO DECENTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN EL NIVEL SUPERIOR, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En el panorama internacional los países en desarrollo, están sufriendo los efectos de la problemática económica, colocando en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en algunos casos incluso estos sufrirán un retroceso incluido el llamado trabajo decente (TD). El ámbito del trabajo en el escenario mundial presenta temas recurrentes que se reiteran en los diagnósticos sobre lo laboral y que están presentes en los debates sobre las tendencias de los cambios productivos, en las preguntas importantes sobre el empleo y en las condiciones de trabajo y, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, tanto desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores. Estos cambios aparecen en la tabla 1, y se alinean a las tendencias actuales, observándose también sus correspondientes consecuencias:

Tabla 1 Tendencias actuales de los cambios productivos

TENDENCIA	CONSECUENCIA
Cambios en el empleo	Con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
Flexibilización en el mercado de trabajo	Con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.
Cambios en la normativa laboral	Con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.
Reestructuración de los sistemas de seguridad social como son: fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud	Con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.
Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas	Con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
Debilitamiento del rol del Estado como comisionado de recursos y como agente redistributivo del ingreso	Con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.
Fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios	Con una tendencia a ocupar puestos protagonistas en la sociedad generando temas de opinión.

Fuente: Elaboración propia de los autores

Refiriéndonos al ámbito laboral hoy se tiene un tipo de empresa muy diferente a la gestada en el siglo XX; un tipo de trabajador disímil al obrero, empleado o profesional que iniciaba su carrera laboral pensando en la estabilidad y la movilidad ascendente, y una regulación laboral que está siendo rebasada por la inseguridad, la flexibilización de la empresa y del empleo y por la cultura y la ideología de empresarios y obreros. En este cambio de la normativa laboral hay cada vez más trabajadores, hombres y mujeres, calificados y no calificados y aun profesionales y técnicos que caen en la desprotección social, porque no caben en la normativa laboral actual, y que no son capaces de insertarse individualmente en los mecanismos de mercado que les son adjudicados como vías de inserción individual. (Lanari, (2005). La idea de lo colectivo se ha debilitado así como las formas de expresión y de organización de grupo, los mecanismos clásicos y la institucionalidad laboral se muestran cada vez más débiles e ineficaces para cumplir con algunos mandatos de equidad y justicia social en el ámbito empresarial.



La plataforma institucional y normativa bajo las que se formaron las relaciones laborales del siglo XX, han cambiado y exigen grandes transformaciones del mundo contemporáneo con relación al trabajo. Y es aquí donde nos cuestionamos ¿cómo formar un sistema de relaciones laborales, que se haga cargo de todas estas heterogeneidades que respete los derechos humanos y que permita la libertad de asociación y de gestión de las demandas, que asegure una distribución razonable de la riqueza generada por el trabajo y que mantenga normas de protección básicas sin afectar los resultados económicos? En este contexto el paradigma de trabajo decente (TD) apoya a una discusión necesaria, si se aspira a tener un ideal, en el que en un extremo está la inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto a los derechos laborales y, en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, define el TD como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, 4). En esta se señala que éste debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social (OIT, 1999, 5).

Por su parte Babace (2011) dice que el TD es un concepto aún en construcción, al que se le reconoce un profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. Para Rodgers, Lee, Swepston, & Van Daele, (2009) el TD es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, la integración de objetivos sociales y económicos. Reúne al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Promover los derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero. La representación y el diálogo social son necesarios para asegurar que la gente pueda expresarse y sea tenida en cuenta.

Malva, (2007). Establece que el TD, es un factor fundamental para reducir la pobreza de las personas en su vida laboral, para mantener oportunidades de empleo decente, con una remuneración justa y equitativa, estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género, ya que constituyen pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad.

La OIT (1999), lo precisa: como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. Como se observa en esta última se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece la referencia a los ingresos adecuados, que puede considerarse subsumida en la de calidad del empleo. Tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social, aunque ésta también podría considerarse incluida en el respeto a los derechos de los trabajadores. (Ermida, 2006).



Los indicadores de la segunda noción resultan ser: Empleos de calidad (en remplazo de trabajo productivo), Con respeto a los derechos de los trabajadores, Incluye formas de protección social ligadas al empleo. Posteriormente el TD se relaciona a la libertad sindical, considerando a ésta como condición y carácter esencial. (OIT, 2000).

Como se observa la idea central de TD es una propuesta integradora de diferentes aspectos que hacen a la calidad y cantidad de los empleos, pero también, y de manera fundamental, a las relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira. Como concepto requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo. Sin embargo, su sola enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad de crítica que toma posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral. La Tabla 2 muestra los contenidos concedidos al trabajo decente.

Tabla 2 **CONTENIDOS ASIGNADOS AL CONCEPTO DE “TRABAJO DECENTE”**

01. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
02. Ingresos adecuados.
03. Seguridad en el empleo.
04. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
05. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
06. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
07. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
08. Con diálogo social y tripartismo.
09. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.

Fuente: OIT, (2001). Ministerio del Trabajo; OIT evalúa positivamente indicadores laborales de Chile. Panorama Social, 34, p. 56.

El análisis realizado de los indicadores que originan TD establecidos por organizaciones internacionales como la OIT, y la Organización Mundial de Salud (OMS), muestra que México está muy lejos de proporcionar ese estatus a sus trabajadores, ya que el país necesita urgentemente generar internamente su crecimiento, lo anterior ha sido factor rezagado, pero ahora frente a una crisis como la que se vive en la actualidad, la cual opinan los expertos es la más severa en 120 años, se hace necesario activar este rubro ya que se prevé que en los próximos años el país no tendrá un entorno favorable externo (Drenth, 2003). Los indicadores del TD nos hablan de lo precario que son los empleos en México y que el país a pesar de que se pronostica un producto Interno Bruto para el 2013 entre 3.5 a 4.5, este no permitirá generar más empleos, ya que para formar estos se necesitaría un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de por lo menos de 6 por ciento anual. Otro punto interesante en relación a los empleos su baja calidad, es lo precario de los salarios y el vertiginoso aumento por un lado del comercio informal y por otro el de la pobreza extrema (Federación de la Educación de Comisiones Obreras, 2012).

Aspectos del escenario laboral en México

Además de lo anterior sabemos que México es uno de los países más desiguales de América Latina. La desigualdad en México es un fenómeno complejo y multidimensional, que se relaciona y se retroalimenta entre otros aspectos de la discriminación, de la falta de ética, de falta de equidad de género y de lugar de residencia. (Jusidman, 2009). En México



las políticas públicas se han desarrollado bajo el androcentrismo en el cual la experiencia masculina adquiere hegemonía al punto de identificarla como lo humano, relegando de este modo lo femenino a una posición marginal, insignificante o inexistente. Dicha visión ha sido adoptada en la educación como práctica social y política, transmite la cultura dominante mediante el intercambio social, observado en las instituciones dando lugar a las relaciones de poder que se dan en todos los sectores laborales. Nuestra sociedad capitalista-patriarcal reproduce la cultura hegemónica (Giroux, 2005) y se ha caracterizado por una desigual distribución del ingreso en sectores minoritarios y particularmente los de sexo femenino, lo que produce grandes diferencias en términos económicos y culturales entre sectores de la sociedad. (Moll, 2003). Los grupos hegemónicos mantienen el dominio de los medios de producción y del poder sobre las clases subalternas. Lo anterior dificulta el poder establecer en los sectores productivos un TD homogéneo.

Ejes de trabajo decente.

Toda institución debe establecer ejes rectores para el desarrollo del TD a partir del Desarrollo social siendo sus ejes: Derechos Fundamentales de los integrantes de la organización y la Calidad del Trabajo Decente. Para los Derechos Fundamentales de los integrantes de la organización, la OIT ha establecido: Normas, reglas y leyes nacionales e internacionales. Y en relación a derechos humanos estos toman en cuenta los derechos laborales individuales y colectivos, así como conquistas como, libertad sindical, roles y poder, visualización de las relaciones de género. (OIT; 2010).

Para el diálogo social, las diversas formas de integración y el impacto de las mismas están en función de: El rol del movimiento sindical y social en la definición de las formas y modalidades de integración, y la Identificación de los espacios del desarrollo social (DS) para incluir la perspectiva de los trabajadores. La OIT recomienda que cada institución deba elaborar un plan de trabajo que esté acorde al contexto y sujetos de estudio para así proporcionar un TD para la comunidad de la misma. Las organizaciones deberían ser lugares donde prevalezca la buena administración, con el fin de promover un enfoque del empleo basado en los derechos humanos, la participación y los procedimientos democráticos, a fin de garantizar calidad del empleo desarrollado. (Godfrey, 2003). La calidad en el empleo es la referente a aspectos del mercado de trabajo en su conjunto. Otro punto importante es la igualdad entre hombres y mujeres, planteándose como objetivos el promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a los empleos de igual valor y en términos de trayectorias profesionales.

Con referencia a salud y seguridad, se fijan como objetivo el de asegurarse de que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y favorables para flexibilidad y seguridad, siendo esta la tercera característica la que indica calidad en el mercado de trabajo, tiene como objetivo el de fomentar las actitudes positivas respecto al cambio tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo; y fomentar el pleno uso de las capacidades y la flexibilidad en la elección de trayectorias profesionales a través de un apoyo adecuado a la movilidad profesional y geográfica, incluidos los nuevos mercados laborales.



Entre sus indicadores. El diálogo social y participación de los trabajadores, es indicativo de calidad del empleo, que tiene como objetivo el de asegurarse de que los trabajadores están informados de la evolución de sus obligaciones con el puesto desarrollado y su vida laboral y participan en la misma. En referencia a diversidad y no discriminación, este es un rasgo indicativo de calidad en el empleo, y tiene como objetivo el de asegurarse de que todos los trabajadores reciben el mismo trato y que no son discriminados por razones de edad, discapacidad, origen étnico, religión u orientación sexual. (Richman, *et al.*, 2009).

Para rendimiento y productividad económicos globales, se cita este rasgo indicativo de calidad, para éste se indica como objetivo el de lograr unos niveles de productividad laboral elevados y unas condiciones de vida de alta calidad en todas las regiones de la comunidad. Además, no debe caerse en un determinismo tecnológico, y la correlación entre la productividad y la calidad del puesto de trabajo no se da automáticamente. En muchos casos influye marcadamente respecto a la calidad de los puestos de trabajo, por ejemplo por medio de las normas en la higiene y seguridad en el trabajo, y la organización del trabajo. Lo mismo es cierto respecto a la calidad del empleo ya que una buena calidad del puesto de trabajo puede considerarse como condición necesaria, pero no suficiente para una buena calidad del empleo (Jacques, 2003). Específicamente, la legislación socio-laboral y la negociación colectiva influyen en la calidad del empleo, dado que afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros (Internacional de la Educación, 2002). Por otra parte, la capacidad de cumplimiento de las empresas, la cobertura y eficiencia de la inspección del trabajo y de la justicia laboral, así como la capacidad de control y presión de los trabajadores determinan, hasta qué grado los aspectos de calidad determinados por la legislación y la negociación se hacen realidad y hasta donde surgen procesos de exclusión a causa de una institucionalidad inadecuada (Bensusán, 2008).

Nuevamente hay que subrayar la importancia de una elevada productividad laboral, pues adicionalmente a favorecer una buena calidad del puesto de trabajo ofrece un mayor margen material para una buena calidad del empleo, por ejemplo facilitando el (sobre) cumplimiento y la ampliación de normas legales y dando espacios para la negociación que permite distribuir los resultados económicos, por ejemplo por medio de salarios más altos. Voss, Folderus, & Diderichsen, (2001).

Lo anterior conduce a establecer que pocas organizaciones en el México realizan un seguimiento adecuado del concepto, y sus indicadores. Esta investigación tiene como objetivo general: Desarrollar una propuesta de gestión del TD en instituciones públicas de educación superior en México bajo una perspectiva de género utilizando los indicadores pertinentes a la institución. La tesis propuesta es: La implementación de un programa de TD acorde a las necesidades de la institución permitirá dotar a la organización de políticas que propicien un empleo de calidad, justo y productivo, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la misma. La investigación es de corte descriptivo explicativo. Es importante aclarar que se utilizó la perspectiva de género ya que esta acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino (Chávez & Julia, 2004). que supone la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales. Su origen se



remontaría al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombres; Freeman, Chinkin, & Rudolf, (2012). Esta perspectiva es un constructo social que busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. (Infante, 2004).

MÉTODO

Esta investigación presenta los resultados de un estudio sobre el trabajo decente en el sector educación tomando como universo de estudio 24 instituciones de nivel superior (INS) del Instituto Politécnico Nacional (IPN). El trabajo fue realizado por un equipo multidisciplinario donde participaron investigadores, tesistas, y alumnos del Programa Institucional de Formación de Investigadores (PIFI) del IPN y prestadores de servicio social. El objetivo a cumplir fue: Desarrollar una propuesta de gestión del TD en instituciones públicas de educación superior en México bajo una perspectiva de género. Durante el periodo 2011-2012. Como primer punto se estructuró una encuesta la cual se validó en un grupo de expertos (metodólogos, líderes sindicales y directivos de instituciones). Con el instrumento obtenido se entrevistó a 90 personas lo anterior permitió contar con un diagnóstico, en forma posterior se analizaron los resultados y con base en los mismos se estructuró la propuesta de gestión. A continuación se desarrollan brevemente cada uno de los factores que permitieron teóricamente conceptualizar a los indicadores del TD y llevarlos a la *praxis*.

Características del universo de estudio

El contexto seleccionado fue una institución que es la segunda más importante que brinda educación al pueblo mexicano, siendo esta el Instituto Politécnico Nacional (IPN). Siendo sus características normativas las siguientes: financiamiento recibido por el Estado; institución educativa de carácter público; organización administrativa vertical; normatividad rígida; personalidad jurídica desconcentrada de la Secretaría de Educación Pública (SEP); funciones sustantivas: docencia, investigación científica y tecnológica.

El concepto de TD es multidimensional, debido a lo anterior el primer punto fue clasificar los indicadores del concepto a partir de: Factores sociales, teniendo como indicadores (Empleos de calidad y en cantidad suficiente, Ingresos adecuados, Seguridad en el empleo); Factores referentes a la normatividad de la institución, utilizando como indicadores (Formación profesional continua y permanente, Fortalecimiento sindical, Participación de los trabajadores en la política económica y social.); y Factores psicosociales en el contexto educativo usando como indicadores (Respeto a los derechos de los trabajadores, Con diálogo social, En condiciones de libertad, Con equidad para todos los miembros de la sociedad, Con dignidad). En forma posterior se operacionalización. Utilizando la siguiente conceptualización teórica.



Factores sociales

Entre los factores sociales que condicionan un contexto organizacional cabe destacar: Los referidos al ámbito en el que se desarrolla el individuo, como son la familia a la que pertenece, el tipo de *hábitat* y ecología, la clase social en la que ha nacido. Existen otros factores globales, igualmente decisivos y condicionantes, como el desarrollo del país, las inversiones realizadas por el Estado en educación, la demanda social de educación e, incluso, el interés político que ofrece la organización en un momento dado. (Cardús, 2000)

Los sistemas de educación son producto de las sociedades en que se aplican. Dependen de la estructura social dominante y de los objetivos culturales de la población, de la demanda de personal para las diversas profesiones y de la categoría social reconocida a ese personal, de la importancia del presupuesto nacional y de la capacidad fiscal del país así como de su sistema político y administrativo en general. (OIT, 2010). Las investigaciones recientes parecen mostrar que la educación no constituye actualmente un medio muy eficaz de reestructuración social, aunque pueden señalarse éxitos aislados, en determinadas culturas y situaciones (Lanari, 2005).

Factores referentes a la a la normatividad institución

La formación continua y permanente concibe al trabajo como ámbito formativo. Por eso es necesario impulsar una política de formación continua que instrumente los procesos de capacitación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras que promueva, además, la inclusión social a partir de la participación de los trabajadores y de un continuo diálogo social. (Ministerio de trabajo empleo y seguridad social, MTEyS 2013). Referente a Fortalecimiento sindical, este remite a procesos de transformación y exige profundizar sobre la definición de los conceptos de organización y la estructura pretende brindar un soporte a la toma de decisiones orientada a introducir los cambios necesarios en las organizaciones que los requieran. (Federación de la Educación de Comisiones Obreras, 2012). La participación de los trabajadores en la política económica y social, radica en la igualdad entre hombres y mujeres, supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres por lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar. (Instituto europeo de la igualdad de género, 2013)

Factores psicosociales

Estos son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento. (Moreno, 2008). De igual forma la OIT y la OMS establecen que los factores psicosociales, provocan interacciones entre: el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, afectando, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OMS, 2011)

Los indicadores utilizados fueron: Respeto a los derechos de los trabajadores, existencia de dialogo social, condiciones de libertad, equidad y respecto a la dignidad. Un desequilibrio



entre los indicadores y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador, por otro lado, producen reacciones de tipo diferente. (Godfrey, 2003). Esto crea disfunciones en la Organización dándose un aumento del absentismo, disminución del rendimiento, problemas de relación, desmotivación laboral, mayor número de accidentes y averías. (Revista Internacional del Trabajo 2003). Mejorar las condiciones del trabajo en el ámbito organizativo a partir de los indicadores mencionados establece condiciones favorables para el desarrollo de la labor. (Voss, Folderus, & Diderichsen, 2001).

Después de la conceptualización de los factores se procedió a diseñar un instrumento a fin de dar seguimiento a cada indicador el cual permitiría realizar el trabajo de campo.

Características del instrumento

El cuestionario de la entrevista se conformó a partir de las variables e indicadores mencionados. Se operacionalizó y codificó. Ver Tabla 3.

Tabla 3. Operacionalización de variables e indicadores

(F.1).Factores sociales	
(F.1.1) Empleos de calidad y en cantidad suficiente	(F.1.1.1) La institución ofrece empleos de calidad
	(F.1.1.2) Qué parámetro utiliza para cuantificar la calidad del empleo
	(F.1.1.3) La cantidad de los mismos es suficiente para las condiciones del país
	(F.1.1.4) Cómo se respeta la equidad de género en el instituto
(F.1.2) Ingresos adecuados	(F.1.2.1) Cómo son los ingresos que reciben los empleados en lo general
	(F.1.2.2) Las políticas de la institución son equitativas en relación a los salarios con todos sus miembros
	(F.1.2.3) El instituto ofrece buenos salarios
	(F.1.2.4) Es homogéneo la seguridad para todos sus miembros
	(F.1.2.5) Seguridad en el empleo
	(F.1.2.6) Brinda el instituto seguridad en el empleo
F.2) Factores referentes a la institución.	
(F.2.1) Formación profesional continua y permanente	(F.2.1.1) El instituto brinda una formación continua y permanente
	(F.2.1.2) Cuántos programas cuenta el instituto
	(F.2.1.3) Esta se ofrece a todos los niveles
	F.2.1.4)Se favorece la formación continua y permanente hacia las mujeres
(F.2.2) Fortalecimiento sindical	(F.2.2.1) El sindicalismo en el instituto se respeta
	(F.2.2.2) Existe consenso con los sindicatos
	(F.2.2.3) Se respetan las formas de agruparse de los trabajadores
(F.2.3) Participación de los trabajadores en la política económica y social.	(F.2.3.1) Participa el trabajador en la política económica y social seguida en el instituto
	(F.2.3.2) Cuando el instituto realiza un cambio toma en cuenta a la comunidad
	(F.2.3.3) Existen foros permanentes de consulta en el instituto
(F.2.4) Con protección social en el empleo y en la sociedad	(F.2.4.1) Todos los trabajadores del instituto están cobijados con protección social en el empleo no importando su nivel
	(F.2.4.2) Se privilegia la protección social de la mujer en el IPN
	(F.2.4.3) El instituto colabora con la sociedad, además de su quehacer
	(F.2.4.4) Es relevante el trabajo de las mujeres en el instituto
(F.3)Factores psicosociales	
(F.3.1) Respeto a los derechos de los trabajadores	(F.3.1.1) Se respetan los derechos de los trabajadores del instituto
	(F.3.1.2) Que mecanismos tienen orquestados para verificar que esto suceda
(F.3.2) Con diálogo social.	(F.3.2.1) Existe el dialogo social en el instituto
	(F.3.2.2) Este dialogo es permanente
	(F.3.2.3) Que mecanismos tienen arreglados para verificar que esto suceda
(F.3.3) En condiciones de libertad	(F.3.2.1) Existen condiciones de libertad en el instituto
	(F.3.2.2) Esas condiciones son en todos los rubros
	(F.3.2.3) Las condiciones de libertad son asumibles a todos los miembros del instituto



(F.3.4) Con equidad para todos los miembros de la sociedad	(F.3.4.1) La equidad es homogénea en el instituto
	(F.3.4.2) La comunidad entiende el término de equidad
(F.3.5) Con dignidad	(F.3.5.1) Se practica la dignidad en el instituto como valor
	(F.3.5.2) el concepto de dignidad es homogénea en el instituto
	(F.3.5.3) El instituto hace respetar la dignidad de sus miembros no importando el nivel de la persona

Es de comentarse que el instrumento sufrió cambios en referencia a las preguntas ya que el original estaba formado por 97 preguntas, las cuales se enviaron al grupo de expertos los cuales analizaron la pertinencia de cada pregunta. Con los comentarios de los expertos el instrumento sufrió una primera depuración quedando sólo 56 preguntas, en forma posterior se realizaron 15 entrevistas a sujetos de estudio muy similares a los que serían utilizados en la investigación. Los resultados obtenidos del blanco se analizaron con el software *Atlas Ti*, lo cual permitió reducir el formato de entrevista a 31 preguntas tomando en cuenta las interrelaciones entre las preguntas y las familias formadas.

Descripción de la muestra

El IPN está formado por: 16 escuelas de nivel medio superior, 32 escuelas de nivel superior (dos ubicadas en Guanajuato y Zacatecas), 20 centros de investigación. Para esta investigación se eligieron a las escuelas de nivel superior localizadas en la zona metropolitana del valle de México para ser el universo de estudio. El siguiente paso fue conformar directorios de cada escuela y de los actores que cumplieran las características requeridas. Los sujetos de estudio fueron: 24 líderes sindicales, 22 directivos de las escuelas de nivel superior del IPN y trabajadores (20 docentes y 24 administrativos) del instituto a fin de tener representatividad de todos los actores involucrados. Punto siguiente se enviaron cartas (oficios) de invitación a cada escuela en el caso de los líderes sindicales, autoridades, docentes y administrativos informando el objetivo de la investigación y solicitando una entrevista. Los oficios exponían claramente el objetivo de la investigación y la confidencialidad de la persona. Posteriormente del envío de oficios se contactó telefónicamente con los sujetos a fin de concertar citas.

Recogida de datos

Con los directorios conformados, se trabajó en contactar a las personas personalmente vía telefónica y calendarizar citas para realizar la entrevista. De las 30 escuelas seleccionadas, algunos actores no quisieron participar excusándose por lo ajustado de sus agendas o bien por que la investigación no era importante para el instituto. Otro comentario recibido en varias ocasiones fue el por qué estábamos investigando el trabajo “docente”, si eso estaba totalmente documentado, lo anterior nos habló del desconocimiento del concepto.

Recolección de datos

La entrevista para evaluar las variables del estudio se integraron en un instrumento que se denominó “Entrevista de Trabajo Decente” formado por una introducción en la que se explicaba el objetivo del estudio, otra parte con datos sociodemográficos y por último estaban las preguntas con relación al fenómeno considerando las variables establecidas.



En el momento de la recogida de datos, la cual se realizó en forma personal se les presentó el instrumento validado donde se mencionaba el concepto, el alcance y limitaciones de la investigación, y el carácter anónimo de los datos que proporcionarían.

La entrevista personalizada tomó en promedio 120 minutos. El ejercicio se realizó en forma individual en múltiples fechas en los planteles participantes. Al término de las mismas se transcribieron y sistematizaron para su control y manejo.

El proceso seguido fue: conformación de directorios para cada grupo de actores, envío de oficios, agendas de citas, realización de entrevistas, obtención de información en lo general, clasificación de datos por grupo, sistematización de las entrevistas por grupo, obtención de resultados, el análisis de las entrevistas se realizó utilizando el software para análisis cualitativo *Atlas Ti*.

Para el análisis se utilizó la siguiente metodología.

1. A los datos recogidos en las entrevistas se les realizó una preparación, la cual fue una primera clasificación de acuerdo a los sujetos de estudio, formándose de esta manera cuatro archivos de datos sin procesar. En este caso se eligió utilizar un archivo Zip con los archivos de texto plano para cada grupo.
2. Se realizó la preparación de datos donde el sistema asumió que cada documento era una unidad codificable. sin embargo, se introdujo un delimitador especial en los datos en bruto: *endcodeableunit*. Este delimitador permitió cargar los cuatro archivos.
3. En forma posterior se realizó la preparación de datos.
4. Paso siguiente se codificó cada archivo. Se tuvo el cuidado de utilizar un codificador para seleccionar múltiples códigos, a fin de que fuera posible editar los códigos cargados y añadir nuevos códigos si fuese necesario.
5. A partir de lo anterior se realizó el análisis de los datos codificados. Se escogió como método de comparación, el Alpha Kappa Krippendorff. Se realizaron tres corridas a fin de obtener: Resultados exactos, las superposiciones o los desajustes.
6. En forma posterior se realizó una comparación de los resultados, generándose una tabla
7. A fin de realizar la evaluación de la validez de las elecciones específicas de codificación. Al final se comprobó con el codificador estadístico.

RESULTADOS

Sociodemográficos

Distribución de la muestra en función del nivel de estudios, los participantes en función del nivel de estudio presentaron los siguientes datos: 4 personas con bachillerato (4.0 %); 15 personas con carrera comercial (16.6%); 5 personas con carrera técnica (5.5%); 52 personas con licenciatura (57.7%); y 14 personas con maestría (15.5%).

Distribución de la muestra en función de género. La muestra estuvo compuesta por 33 mujeres (36.66 %) y hombres 57 (63.33 %).



Con relación al tipo de contrato, participaron personas contratadas en puestos de confianza o interinatos 26 (28.88%) y 64 (71.11%) personas con base.

Con relación la experiencia en la profesión los participantes presentaron los siguientes datos, hasta dos años en el puesto 10 (11.11 %) personas; (4 a 10) años 20 (22.22 %) personas; (10 a 15) años 22 (24.44 %) personas; (16 a 20) años 14 (15.5%) personas; y con más de 24 años 24 (26.66 %).

Con relación al rango de edad este se presentó de la siguiente forma: de (18 a 22) años 4 persona (4.40%); (23 a 33) años, 30 personas (33.33 %); (34 a 45) años 21 personas (23.33 %); y con más de 46 años 35 personas (39.1 %).

Con relación al estado civil, este se presentó de la siguiente manera, solteros 23 personas (25.55%); casados 46 personas (51.11 %); divorciados 12 personas (13.33%); y otros 9 personas (10%).

Con relación al estatus, 24 personas (26.6%) fueron líderes sindicales, 22 (24.44%) directivos de instituciones de nivel superior, 44 (48.88%) trabajadores del instituto de diferente nivel: 20 docentes (22.22%) y 24 administrativos (26.66%).

Con relación a género, el 63.33% de los entrevistados fueron hombres y el 36.66% mujeres.

El Atlas ti, dio lugar a la construcción de redes de análisis de acuerdo a las variables bajo estudio formándose múltiples familias e interrelaciones, al realizar el análisis sólo se tomaron las familias principales para el análisis de los reportes, ya que cada variable contaba con diversos indicadores, aunado a que cada ítem fue contestado por cuatro personas diferentes tanto en preparación, como en realización de actividades y formación académica, lo cual fue muy complejo.

Por razones de espacio no se dan los resultados para cada actor, sólo se ubicaran los resultados principales a partir de las primeras familias formadas dejándose de lado las subfamilias y en algunos casos las relaciones encontradas de esas subfamilias.

Factores sociales. El análisis presenta una polaridad primero entre los líderes y directivos y segundo entre los docentes y administrativos. Los primeros aluden a leyes y reglamentos que les permite afirmar en un 73% con el cumplimiento de empleos de calidad y que estos están avalados por parámetros confiables. De igual forma los mismos autores argumentan en un 56% que la cantidad de empleos ofrecidos está acorde a las condiciones del país, ofreciendo salarios, seguridad. Los docentes por su parte señalan que el sector educativo esta devaluado internacionalmente con relación a la calidad que ofrecen argumentando que ésta ni siquiera es homogénea de plantel a plantel de la misma institución y que la seguridad del empleo se relaciona con el grupo de poder al que se pertenece. En relación a los administrativos su panorama es que para ellos existe en casi todos los rublos una discriminación. Un dato interesante fue que tanto docentes como administrativos admitieron que la mujer es vista en lo general con menos valor que los hombres.



Factores referentes a la institución. En este punto los actores sindicales hablaron sobre sus luchas para hacer valer la formación continua y el aumento de los programas, pero también en este punto hay que analizar que el instituto tiene acreditados diferentes grupos sindicales. En algo en que sí coincidieron es que la autoridad 78% declaró que existe una represión continua hacia ellos y referente a su participación. Los directivos en su mayoría 88% expuso que todos los grupos políticos tienen representatividad y que el instituto guarda y hace prevalecer su normatividad. Los docentes opinaron que existen cargas inequitativas de trabajo lo cual les impide seguir con una formación continua y permanente, que el sindicalismo dentro del instituto no existe 89%, referente al libre agrupamiento volvió a repetir que lo anterior depende del grupo interno de poder al que se pertenezca. Y un 98% niega que se tome en cuenta al trabajador en la política económica y social seguida por el instituto. Los docentes en este caso se manifestaron como el grupo más vulnerable y de menor valor en casi todos los puntos 88%.

Factores psicosociales. Las respuestas de los actores sindicales y directivos volvieron a estar muy cerca aludiendo mecanismos, diálogos y condiciones de libertad para hacer cumplir los factores psicosociales 96%. En cambio los docentes dejaron ver su inconformidad ya que ellos no observan respeto hacia los derechos personales de los trabajadores, que los mecanismos orquestados para verificar el respecto son utilizados en norma heterogenia y que la libertad es relativa, la cual depende del grupo de poder al que se pertenezca. Los administrativos por su parte considero que el respeto hacia sus derechos se ve inclinado hacia los hombres, indico que existen pocos mecanismos para hacer valer sus derechos y que la equidad e igualdad no existen.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Factores sociales. En lo general las opiniones de los sujetos de estudio se polarizaron formando dos grupos representativos uno formado por los líderes sindicales y directivos los cuales hacen alusión a la normatividad y reglamento en sus respuestas y otro grupo formado por los docentes y administrativos donde evalúan de forma más objetiva los indicadores propuestos. Un punto importante observado fue que no existe homogeneidad en el grupo original ni en los subgrupos mencionados al establecer su percepción. Lo más relevante en relación a la argumentación se obtuvo por parte de los docentes y administrativos y fue hacia la pregunta la calidad de su empleo, ya que el 78% y 55% respectivamente establecen que no se cumple con estándares internacionales. En referencia a la pregunta de cómo son evaluados, cada grupo menciona parámetros diferentes, pero lo más grave es que se externa que la calidad del empleo no es homogénea de escuela a escuela.

Factores referentes a la institución. En referencia a las preguntas sobre formación continua y permanente, las respuestas fueron variadas. Los resultados establecen en primer instancia que el personal en lo general no tiene la cultura de la superación, ya que existiendo programas en todos los niveles son pocas personas las que utilizan pero si analizamos más detalladamente sus respuestas la causa de exclusión está en las cargas excesivas de trabajo, poca difusión, favoritismo y grupos de poder. Se vuelve a observar que los argumentos de cada grupo de actores son heterogéneos ya que existe un discurso diferente por cada uno.



En referencia al grupo de preguntas referentes al sindicalismo, el propio grupo sindical en lo general se quejan de la poca participación que tienen por ser exclusión de las autoridades (hay que mencionar también que dentro del instituto existen diferentes grupos sindicales). El grupo formado por docentes y administrativos no les confieren liderazgo a sus representantes sindicales, y hablan de su poca participación y de trabajar para o representar a grupos limitados o bien utilizar los puestos para beneficios personales, se hace patente en este apartado la existencia de grupos de poder.

Factores psicosociales Este punto es preocupante, pues a pesar de existir por ley un reglamento y un programa que protege a las personas que trabajan en el instituto de violencia, está presente en todas las escuelas y más en mujeres y en grupos minoritarios. El grupo del sindicato habla de proteger la dignidad pero no realizan actividades significativas hacia la comunidad, el grupo de la dirección establece que por ley nadie dentro de la institución debe ser lastimado, pero la realidad es otra. Y el resultado son las personas que en muchas ocasiones son violentadas por diferentes actos que van desde el abuso sexual, el *Mobbing*, el *Bullying*, el estrés laboral entre otros, estas enfermedades oficinescas son recurrentes en grupos minoritarios. A continuación se establecen los pasos a seguir en la conformación del plan de gestión.

Etapas del programa de gestión

- Diagnostico Institucional
- Conformación de un Equipo De Trabajo
- Elaboración de la visión, propósito y metas del plan de gestión para compartirlas dentro de la institución
- Direccionamiento estratégico
- Plan de acción
- Estrategias de seguimiento, evaluación y divulgación del plan de gestión
- Boletín informativo o presentación del plan ante la comunidad
- Publicación del plan de gestión de uso del término TD

Involucrados en el programa institucional del TD.

La promoción de un modelo de gestión del TD, se hace necesario para la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, en el que el respeto a los derechos humanos, laborales, sindicales, donde la igualdad de género sean principios fundamentales para lograr una sociedad justa y equitativa. El programa debe dar cabida a que representantes de los cuatro grupos mencionados (sindicalistas, directivos, docentes y administrativos) deben de conformar y administrar dicho programa. Lo anterior se realizara bajo el siguiente modelo, Ver Fig. 1:



Figura 1 Propuesta de modelo de gestión de TD en una institución de educación superior



El modelo propuesto como se observa es cíclico y tiene su inicio en el diagnóstico, la presente investigación puede servir para subsanar este punto, de igual forma el plan de acción ya está elaborado. Como puntos a seguir es formación del grupo de acción para que el mismo realice un análisis de recursos a fin de dar seguimiento a cada una de las acciones sugeridas y con base en los resultados establezca la implantación de mejoras y obtener resultados, los cuales permitirán obtener el impacto que significa trabajar en un escenario donde se logra proporcionar TD a su comunidad. Lo anterior deberá realizarse cíclicamente a fin de lograr mejores resultados en cada ejercicio.

CONCLUSIONES

La investigación efectuada nos conduce a establecer primeramente que las instituciones mexicanas en lo general desconocen el término de TD y el como operacionalizar sus indicadores. Lo anterior trae como consecuencia que éstas no brindan escenarios de TD a la planta trabajadora. Pero no hay que olvidar que México tiene signados compromisos que le obligan ante instituciones internacionales cumplir con la implementación, seguimiento y evaluación del término.

Los resultados en lo particular en relación con la institución analizada resaltan el desconocimiento del término, la heterogeneidad del papel de sus actores dentro de un mismo escenario, el poco o casi nulo diálogo tripartita, las violaciones a los derechos humanos, la poca equidad existente en relación a la perspectiva de género y las relaciones de poder que se generan. Todo lo anterior se puede extrapolar a otros organismos y surgen inquietudes sobre el papel que juegan estos como reproductores del orden establecido, lo que nos lleva a cuestionar nuestra función dentro de la sociedad. Es necesario tomar conciencia de dichas instituciones transmiten la ideología dominante mediante la interacción social, la selección y organización de contenidos y las relaciones de poder que promovemos en las instituciones lo cual se ve reflejado en los actores y sus resultados.

Debemos reflexionar críticamente sobre la acción que se desarrolla: ¿Qué significados transmitimos en las instituciones con nuestras acciones? ¿Promovemos la equidad o diferencia por género y clase? ¿Cómo seleccionamos los contenidos? ¿Parten de la realidad histórica y sociocultural de nuestros sus miembros? ¿Cómo es el ambiente en la institución? ¿Rígido o flexible? ¿Promovemos el individualismo o la participación y la solidaridad? ¿A favor de quién y en contra de quién trabajamos? Un punto importante es dar respuesta a las interrogantes en diferentes contextos con lo cual podremos hacer un análisis profundo de la realidad del país.

Este desafío demanda estrategias distintas a las actuales que partan como se mencionó del análisis de la realidad y del estudio de diferentes entornos y sectores que contribuyan a interpretar y a enriquecer la práctica como proyecto social y político que integra la cultura, el aprendizaje, la enseñanza, la tecnología y el desarrollo. Los autores opinamos que necesitamos de investigaciones que sirvan de referente para contextualizar y priorizar metas y finalidades; planificar la actuación; para analizar su desarrollo e irlo modificando en función de lo que ocurre y para tomar decisiones acerca de la adecuación de todo ello. Es decir, se trata de reflexionar sobre nuestras creencias y prácticas a la luz de las teorías y de la realidad con el propósito de ofrecer instituciones más humanas y contextualizadas y lograr escenarios de TD. En síntesis, se trata de construir organizaciones que respeten la diversidad cultural en todas sus dimensiones, que resalte el papel del lenguaje en la construcción del significado y el conocimiento, que promueva el diálogo, la crítica, la participación, la solidaridad y que contribuya a formar una sociedad más democrática comprometida con el desarrollo humano y sustentable de nuestro país.



BIBLIOGRAFÍA

- Babace, H. (2011), El Derecho social en la Unión Europea. Entre localismos y supranacionalidad. Derecho Laboral, *Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 242. Fundación de cultura universitaria.
- Bensusán, G. (2008). Entre lo público y lo privado. Las vías de la protección laboral en la industria maquiladora de prendas de vestir en México, en *Veredas. Revista del pensamiento sociológico*, Año 9, 16, primer semestre.
- Cardús, S. (2000). *El desconcert de l'educació*. Barcelona: La Campana. L'informatique. Cahiers de notes documentaires, n° 120, 3er. Trim. 2005, note n° 1538, 120-185.
- Chávez, C. & Julia, del C. (ed) (2004). Introducción. Perspectiva de Género. México: Plaza y Valdes, 179. ISBN 978-97-0722-257-1.
- Ermida, F. (2006). Tiempo, trabajo y dominación social, Barcelona: Marcial Pons.
- Drenth, P. (2003). Handbook of Work and Organizational. *Psychology* 6 (1), New York: John Wiley and Sons.
- Federación de la Educación de Comisiones Obreras, (2012). Estructura y organización sindical. II encuentro hacia un movimiento pedagógico latinoamericano. 19-21 abril 2013, Recife, Brasil.
- Freeman, M., Chinkin, C & Rudolf, B. (eds) (2012). *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary*. Oxford University Press, 792. ISBN 978-01-9163-009-5.
- García, C. (2005). Ideología, cultura y poder. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires, 108.
- Giroux, H. (2005). *En la naturaleza política de la educación. Cultura, poder y liberación*. Barcelona, España: Paidós, 195.
- Godfrey, M. (2003). *Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities*. ILS, DP/148/2003, Suiza.
- Infante G. (2004). La masculinidad desde la perspectiva de género. En Chávez Carapia, Julia del Carmen. *Perspectiva de Género*. México: Plaza y Valdés, 179. ISBN 978-97-0722-257-1.
- Instituto europeo de la igualdad de género, (2013). *Estrategia para la igualdad de hombres y mujeres 2010-2015. Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar*. [Diario Oficial C 218 de 31.7.2000]. Europa EU.
- Internacional de la Educación (2002). *Declaración sobre ética profesional*, Disponible en línea www.ei-ie.org/pub/spanish/spb_dpe.pdf. Recuperado 5 de enero de 2013.
- Jacques S. (2003) Nouvelles CSQ, marzo-abril de 2003, 35.
- Jusidman, C. (2009). Desigualdad y política social en México. *Revista nueva sociedad*, 220, ISSN: 0251-3552.
- Lanari, M. (2005). compiladora. *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local*. Mar del Plata 1996-2002. Mar del Plata: Ed. Suárez.
- Malva, F. (2007). *Decent Work: Universality and Diversity, Discussion Paper Series*, International Institute for Labor Studies, OIT, Ginebra, disponible en línea



<<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/>> recuperado 12 de febrero 2013.

- Ministerio de trabajo empleo y seguridad social, (2013). *Proyecto construir futuro con trabajo decente*. disponible en línea <http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/domestico/proyecto.asp> recuperado 3 de mayo 2013.
- Moreno J. (2008). Problemas psicosociales actuales en el mundo laboral: *Violencia Física, Acoso Moral y Acoso Sexual*. 4, (5), 23-34.
- Moll, L. (2003). Vygotsky y la educación. (2 Edición.) Buenos Aires: Aique, 493.
- Organización internacional del Trabajo, OIT (1999). *Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas*. Memoria del director regional a la 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima, Perú, 4.
- Organización internacional del Trabajo, OIT (1999). *Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas*. Memoria del director regional a la 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima, Perú, 5.
- Organización Mundial de la Salud, OMS (2011). *Programa regional de género y Trabajo decente*. Suiza
- Organización Internacional de Empleadores, OIE (2002). *Trabajo decente. Cómo llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores*. www.ioe-emp.org.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2010, *Panorama Laboral 2010*. América Latina y el Caribe, Oficina Regional para América latina y el Caribe, Lima.
- *Revista Internacional del Trabajo* (2003). 2, (122), Número monográfico. La medición del trabajo decente. OIT, Ginebra.
- Richman, J., Rospenda, K., Nawyn, S., Flaherty, J., Fendrich, M., Drum, M., & Johnson, T., (2009). Sexual harassment and generalized work place abuse among university employees: prevalence and mental health correlates, *American Journal of Public Health* 89, 358-363.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L. & Van Daele, J. (2009). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, OIT).
- Voss, M., Folderus, B., & Diderichsen, F. (2001). *Physical, psychosocial and organisational issues relative to sickness absence: a study based on Sweden Post*. Occupational and Environmental Medicine 58, 178-184.

