



DICTAMEN CE_06_2026

Se resuelve por el Comité Editorial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas la propuesta de la **Dra. Sara Robles Rodríguez**, Presidenta del Colegio Departamental del **Departamento de Recursos Humanos** respecto de la obra titulada:

“Goce de derechos y bienestar psicosocial en la formación de médicos residentes en México”

Autor: **Martín Acosta Fernández**

Con contenido:

GOCE DE DERECHOS Y BIENESTAR PSICOSOCIAL EN LA FORMACIÓN DE MÉDICAS Y MÉDICOS RESIDENTES EN MÉXICO

1. Importancia y definición del problema

1.1. Problema central: visión individualista y sus consecuencias

Modelo OMS-ELS

Agenda 2030

2. Marco Teórico

2.1. Fundamentación teórica: Estructuras organizativas y bienestar del residente

Modelo Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek)

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)

Justicia Organizacional (Greenberg)

Injusticia Epistémica (Fricker)

3. Estrategia de Investigación y Metodología

Evaluación normativa

Monitoreo del OBEME

Referentes Internacionales

4. Propósito y propuestas

Propósito

Propuestas

Referencias

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS, TEÓRICO-CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS: HACIA UN NUEVO PARADIGMA

1. Eje Epistemológico



El modelo OMS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un eje transversal

2. Eje Teórico-Conceptual
3. Eje Metodológico y niveles de análisis
4. Hacia la transformación de la formación médica

Referencias

EJE EPISTEMOLÓGICO Y TRANSVERSAL

CAPÍTULO 2. ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: DERECHOS Y BIENESTAR EN FORMACIÓN DE RESIDENTES

1. El modelo de la organización mundial de la salud (oms): fundamentos y estructura
 - 1.1. Los pilares de la gobernanza en salud laboral
2. Transferibilidad del modelo a la exposición a factores psicosociales de riesgo
 - 2.1. Factores psicosociales en una umrr
 - 2.2. La doble condición de las/los médicos residentes
3. Relación con el goce de derechos humanos
 - 3.1. Derecho a la educación
 - 3.2. Derecho al trabajo digno
 - 3.3. Derecho a la integridad y seguridad personal
4. Avenidas de influencia: una guía para autoridades y docentes
 - 4.1. Ambiente físico de trabajo
 - 4.2. Ambiente psicosocial de trabajo
 - 4.3. Recursos personales de salud
 - 4.4. Participación de la empresa en la comunidad
5. Gobernanza y gestión: el proceso de mejora continua
 - 5.1. Compromiso de la dirección
 - 5.2. Participación activa de las y los residentes
 - 5.3. Ética y sostenibilidad económica
6. Conclusiones y recomendaciones para el trabajo operativo
 - Para las autoridades y directivos:
 - Para los docentes:
 - Para las y los residentes:

Referencias

CAPÍTULO 3. SOSTENIBILIDAD EN LA FORMACIÓN MÉDICA: AGENDA 2030, DERECHOS HUMANOS Y FACTORES PSICOSOCIALES

1. La agenda 2030: un marco civilizatorio para la formación médica



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Secretaría Académica

Comité Editorial

Un consenso multilateral para la academia

2. ODS 3: Salud y bienestar. Un derecho de las y los residentes
El bienestar como requisito, no como lujo
3. ODS 8: Trabajo decente y el binomio estudiante-trabajador
¿Qué significa el trabajo decente en la residencia médica?
4. Factores psicosociales de riesgo y el goce de derechos
El derecho a la educación
El derecho al trabajo digno
El derecho a la integridad y seguridad personal
5. Recomendaciones de gestión y gobernanza: una visión sostenible
Gobernanza participativa
Monitoreo y seguimiento
Enfoque de igualdad y dignidad
Inversión en el talento humano

Conclusión

Referencias

EJE TEÓRICO-CONCEPTUAL

CAPÍTULO 4. MODELOS TEÓRICO-CONCEPTUALES: UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

1. El modelo DCAS
Las demandas psicológicas en la residencia
El control o latitud de decisión
El apoyo social
Derecho a la educación: ¿aprendizaje activo o pasivo?
El cuadrante activo y el aprendizaje
La parálisis educativa por estrés
Derecho al trabajo digno y el cuadrante de alta tensión
La vulneración de la dignidad
Integridad y seguridad personal y salud mental
El impacto en la salud física
El síndrome del burnout
Gobernanza y gestión
Gobernanza en salud y seguridad: más allá de la administración
Incrementar el control y la autonomía supervisada
Fortalecer el apoyo social (cultura de respeto)
Rediseño de demandas (sostenibilidad económica)
Conclusión



2. El modelo der y los derechos humanos

Los componentes del esfuerzo y la recompensa

Evidencia científica: el impacto en la residencia médica

El modelo der y su vínculo con los derechos humanos

El derecho a la educación médica

El derecho al trabajo digno

El derecho a la integridad y seguridad personal

Recomendaciones para la gestión y gobernanza

Rediseño de la organización del trabajo

Fortalecimiento del sistema de recompensas no monetarias

Programas de prevención del sobre compromiso

Gobernanza y políticas institucionales

Conclusión

3. La justicia organizacional, derechos humanos y gobernanza

Las cuatro dimensiones de la justicia organizacional

Justicia distributiva y el desequilibrio esfuerzo-recompensa

Justicia procedimental. Transparencia y reglas claras

Justicia interpersonal. Dignidad y respeto

Justicia informacional. ¿Una brecha en la comunicación?

Recomendaciones de gestión y gobernanza

Acciones para la construcción de un entorno laboral saludable

4. Injusticia epistémica, riesgos psicosociales y derechos humanos

Las y los médicos residentes como sujetos vulnerables

El marco teórico de la injusticia epistémica

Injusticia testimonial y el déficit de credibilidad

Injusticia hermenéutica. La incapacidad de nombrar el abuso

El hospital como escenario de poder y riesgo psicosocial

La pedagogía del terror

Injusticia epistémica y factores psicosociales de riesgo

Vulneración de derechos humanos en la formación médica

Derecho a la educación

Derecho al trabajo digno

Derecho a la integridad y seguridad personal

Hacia una gestión hospitalaria ética y sostenible

Medicina narrativa como herramienta de reparación

Recomendaciones prácticas para directivos y docentes

Sostenibilidad y futuro de la formación



Referencias

CAPÍTULO 5. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DE LA RESIDENCIA MÉDICA EN MÉXICO BAJO EL MODELO DE TRABAJO DECENTE

El laberinto de la formación médica

La dimensión del tiempo en el trabajo decente

1. Preservación de la salud y la seguridad
2. Compatibilidad con la vida familiar y personal
3. Fomento de la igualdad de género
4. Promoción de la productividad y eficiencia
5. Elección y control del trabajador sobre su tiempo

Referencias

EJE METODOLÓGICO

CAPÍTULO 6. LA METODOLOGÍA CUALITATIVA: UN SITIO DE ENCUENTRO PARA EL CONOCIMIENTO DE LAS VIVENCIAS DE LAS Y LOS MÉDICOS RESIDENTES

Recopilación y triangulación de datos: entrevistas en profundidad

La visibilización de la vulnerabilidad en los médicos residentes a través del análisis cualitativo

Metodología cualitativa como herramienta de visibilización

Gestión de procesos y dotación de equipo de protección

Vulnerabilidad como resultado de la gestión institucional

Integración de los objetivos de desarrollo sostenible en la evaluación metodológica

Jerarquización metodológica: niveles de análisis en la evaluación de residencias médicas

Nivel institucional: análisis normativo y políticas públicas

Nivel organizacional: gestión clínica y liderazgo hospitalario

Nivel individual: afectación a la salud y vinculación con causas raíz

Garantía de consultoría sistémica

Aplicación metodológica en contextos de crisis, exigencia normativa y evaluación integral de factores psicosociales

Adaptabilidad del eje metodológico durante la pandemia de COVID-19

Garantía de normas mínimas y evaluación de recursos

Crítica a la implementación de la nom-035-stps-2018 y exigencia ética en la evaluación

Cumplimiento legal y profundidad analítica en la evaluación de factores psicosociales

Análisis de discriminación y clima laboral como pilares metodológicos

Conclusión: la promoción de entornos laborales saludables



Referencias

CAPÍTULO 7. EL MARCO NORMATIVO DE LAS RESIDENCIAS MÉDICAS EN MÉXICO

La NOM-001-SSA-2023

La NOM-035-STPS-2018

Convergencia y relación entre ambas normas

Argumentación sobre la aplicabilidad en la formación de médicas/os residentes

Argumentos jurídicos y de salud

Implicaciones para la gestión en las umrr

Referencias

CAPÍTULO 8. DESAFÍOS PSICOSOCIALES Y EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA FORMACIÓN MÉDICA RESIDENTE EN MÉXICO

Generación 2019 – 2022 (años R1 A R4) Escala DERES

Definición y propósito

Derecho a la educación (DE)

Derecho al trabajo digno (DTD)

Derecho a la integridad y seguridad personal (DISP)

Estructura y factores

Perjuicios percibidos al disfrute de los derechos humanos

Beneficios percibidos al disfrute de los derechos humanos

El análisis de contenido y el análisis temático

Estrategia para la ejecución del análisis

Paso 1: Organización y transcripción

Paso 2. Codificación

Paso 3. Categorización deductiva e inductiva

Paso 4. Identificación de temáticas clave

Relación con la escala DERES

Importancia de la integración metodológica

Resultados escala DERES (2019 A 2022)

Derecho a la educación

Derecho al trabajo digno

Derecho a la integridad y seguridad personal

Segundo año. R2

Derecho a la educación

Derecho al trabajo digno

Derecho a la integridad y seguridad personal



Tercer año. R3

Derecho a la educación

Derecho al trabajo digno

Derecho a la integridad y seguridad personal

Cuarto año. R4

Derecho a la educación

Derecho al trabajo digno

Derecho a la integridad y seguridad personal

Análisis de la percepción desfavorable durante la formación de residentes

1. Clasificación jerárquica de porcentajes desfavorables

2. Análisis de semejanzas y diferencias

Semejanzas

Diferencias

3. Tipos de cambio y tendencias

Evolución de las percepciones desfavorables

Tendencia decreciente (mejora percibida)

Tendencia creciente (deterioro percibido)

Patrón de cambio alterno

Escenarios de intervención y sugerencias

Escenario 1: Fortalecimiento académico-clínico (supervisión, simulación y apoyo docente)

Escenario 2: Protección del trabajo digno y de la seguridad (jornada, descanso, riesgos y apoyo institucional)

Situaciones y comportamientos de riesgo: un análisis cualitativo

Referencias

CAPÍTULO 9. RESIDENCIA MÉDICA Y DERECHOS HUMANOS: ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO (2019-2022)

Análisis de la vivencia de médicas y médicos residentes (2019-2022)

Metodología de análisis

Análisis de contenido

Análisis de comparación y cambio

Análisis temático

Análisis de contenido por año: la evolución del riesgo y la vulneración de derechos

2019: El R1 y la instrumentalización del estudiante (derecho a la educación)

Clasificación jerárquica de porcentajes por dominio y dimensión (R1-R4)

Comparación interanual (semejanzas y diferencias)



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Secretaría Académica

Comité Editorial

Análisis de cambios a lo largo del trayecto formativo (R1–R4)

2020: El R2 y la fragilidad de la integridad y seguridad personal

2021: El R3 y el abismo del servicio social

2022: El R4 y la frustración tecnológica

Tipos de cambio en el análisis de contenido

Clasificación de los cambios identificados

Análisis temático: emergencia, relación y trascendencia

Tema 1. La emergencia: la inseguridad como riesgo central

Tema 2. Relación: abuso jerárquico y aprovechamiento académico

Trascendencia: impacto duradero en la salud mental y retención de talento

Recomendaciones de gestión y gobernanza sostenible

Cambio de paradigma en la gestión clínica-asistencial

Sostenibilidad metodológica: implementación de la nom-035

Sostenibilidad económica y de recursos

Gobernanza y cultura organizacional

Conclusiones

Referencias

CAPÍTULO 10. HACIA LA GOBERNANZA SOSTENIBLE Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA FORMACIÓN DE MÉDICOS RESIDENTES EN MÉXICO

Evaluación de derechos humanos y riesgos psicosociales en la residencia médica

Marco teórico-normativo transversal

Especificaciones por dimensión de derecho

Guía de interpretación de resultados (semáforo de cumplimiento)

Fuentes de verificación y evidencia documental

Recomendaciones finales de gestión

... continuación de la tabla 17. Rúbrica de evaluación: derecho a la educación (niveles de desempeño)

De la gestión tradicional a la gobernanza sostenible

Sostenibilidad metodológica y económica

Los tres ejes de acción psicosocial

Promoción de un entorno organizacional favorable

Prevención de factores psicosociales de riesgo

Intervención ante situaciones y comportamientos de violencia

Matriz de propuestas institucionales de gestión y gobernanza

Gestión del tiempo de trabajo

Referencias



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Secretaría Académica

Comité Editorial

El Comité ha dictaminado **"PUBLICAR SIN CAMBIOS"** por contar con los elementos teóricos, metodológicos, técnicos y de redacción como resultado de la evaluación a doble ciego a la que fue sometida la obra para su evaluación, lo anterior en conformidad en con lo establecido en el Reglamento para la Producción Editorial de este Centro Universitario, en su Título Tercero, De la evaluación de las Obras, Artículos 9 y 10.

Atentamente "Piensa y Trabaja"

"40 años de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara"

Zapopan, Jalisco, a 02 de julio de 2026

Comité Editorial

Dra. Mara Nadiezhda Robles Villaseñor
Presidenta del Comité Editorial

Dra. Susana Gabriela Muñiz Moreno
Secretaria Académico

Dra. Asmara González Rojas
Representante de la División de
Economía y Sociedad



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Secretaría Académica

Comité Editorial

Dr. Cristian Omar Alcantar López

Representante de la División de
Contaduría

Dr. Juan José Huerta Mata

Representante de la División de Gestión
Empresarial

Dr. Antonio Sánchez Bernal

Coordinador de Investigación

Mtro. Ernesto Herrera Cárdenas

Coordinador de Posgrado

Mtro. Guillermo Antonio Reyna Figueroa

Secretario Técnico del
Comité Editorial

La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen CE_06_26 de fecha 02 de julio de 2026 del Comité Editorial. -----