

Educación, justicia y cultura de paz: hacia un modelo restaurativo de conciliación-mediación para conflictos laborales docentes en universidades públicas¹.

Fundamentos desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y pertinencia institucional

Education, Justice, and a Culture of Peace: Towards a Restorative Conciliation-Mediation Model for Faculty Labor Conflicts in Public Universities.
 Foundations from the United Nations Sustainable Development Goals and Institutional Relevance

DOI: 10.32870/sincronia.v30.n90.e1134

Elizabeth Leticia Souza Mosqueda

 Universidad de Guadalajara
 (MÉXICO)
CE. elizabeth.souza@academicos.udg.mxiD <https://orcid.org/0000-0003-4775-9025>

Leticia Adela Mosqueda Ochoa

 Universidad de Guadalajara
 (MÉXICO)
CE. leticia.mosqueda@academicos.udg.mxiD <https://orcid.org/0000-0003-0134-2531>

Luis Ernesto Hermosillo Tejeda

 Universidad de Guadalajara
 (MÉXICO)
CE. lehermosillo@gmail.comiD <https://orcid.org/0009-0008-5238-5949>

Mirna Elizabeth González Barrera

 Universidad de Guadalajara
 (MÉXICO)
CE. mirna.gonzalez8468@academicos.udg.mxiD <https://orcid.org/0009-0000-3426-5152>Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Recepción. 20/04/2026 Revisión. 07/09/2026 Aprobación. 26/10/2026

¹ El presente artículo constituye un avance de los resultados del proyecto de investigación aprobados por el Colegio Departamental de Derecho Privado del CUCSH, titulado: “Hacia un modelo restaurativo de conciliación, mediación para conflictos laborales docentes en Universidades Públicas”. Es producto del trabajo colegiado de investigación, el cual sintetiza la experiencia derivada de las acciones de vinculación entre los cuerpos académicos: UDEG-CA-1244 Educación, Justicia y Cultura de Paz, y UDEG-CA-861 Regionalismo y Globalización en Asia-Pacífico

Resumen.

El artículo examina la contradicción estructural que enfrentan las universidades públicas: mientras su misión institucional proclama valores humanistas, derechos humanos y cultura de paz, sus mecanismos de resolución de conflictos laborales docentes operan bajo lógicas punitivas que dañan la salud mental del profesorado, vulneran la equidad de género y revictimizan a quienes denuncian violencia laboral. A partir de los fundamentos normativos de Naciones Unidas, en particular la Recomendación UNESCO (1997), el Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (2010) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 5 y 16), y de la literatura especializada sobre riesgos psicosociales y justicia procedimental, se propone un modelo restaurativo de conciliación-mediación orientado al diálogo, la reparación del daño y el cuidado de la salud mental, estructurado en una ruta procesal de seis etapas que prioriza la vía restaurativa antes de cualquier sanción. Los resultados evidencian que la injusticia procedimental impacta negativamente la salud docente, y que existen experiencias internacionales exitosas de modelos restaurativos en universidades que demuestran su viabilidad. El estudio ofrece una herramienta concreta para que las universidades públicas transiten hacia culturas organizacionales más justas y pacíficas, coherentes con su misión humanista y alineadas con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2031 de la Universidad de Guadalajara y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Palabras clave. Educación Superior. Justicia Restaurativa. Cultura de Paz. Conflicto Laboral Docente. Salud Mental.

Abstract.

This article examines the structural contradiction faced by public universities: while their institutional mission proclaims humanist values, human rights, and a culture of peace, their mechanisms for resolving faculty labor conflicts operate under punitive logics that damage teachers' mental health, undermine gender equity, and re-victimize those who report workplace violence. Drawing on United Nations normative frameworks — particularly the UNESCO Recommendation (1997), the World Programme for Human Rights Education (2010), and the Sustainable Development Goals (SDGs 3, 5, and 16) — and on specialized literature on psychosocial risks and procedural justice, this article proposes a restorative conciliation-mediation model oriented toward dialogue, harm repair, and mental health care, structured around a six-stage procedural pathway that prioritizes restorative approaches before any disciplinary sanction. The findings show that procedural injustice negatively impacts faculty health, and that successful international experiences with restorative models in universities demonstrate their viability. The study offers a concrete tool for public universities to transition toward fairer and more peaceful organizational cultures, consistent with their humanist mission and aligned with the University of Guadalajara's Institutional Development Plan 2025-2031 and the United Nations 2030 Agenda.

Keywords. Higher Education. Restorative Justice. Culture of Peace. Faculty Labor Conflict. Mental Health.

Introducción

Las universidades públicas forman ciudadanos y generan conocimientos con la misión de promover valores humanistas, derechos humanos y cultura de paz. Sin embargo, se observa que actualmente sus mecanismos internos de resolución de conflictos laborales, especialmente aquellos que involucran a docentes, suelen reproducir lógicas punitivas y burocráticas, alejadas del cuidado de la

salud mental (Jaramillo & Gordillo, 2025; Universidad de Cuenca, 2025). Este artículo surge de la observación de casos verídicos en universidades públicas mexicanas, en los que procedimientos sancionadores han sido activados sin agotar previamente las vías de diálogo, ignorando la trayectoria académica del personal involucrado y profundizando el daño a su salud mental. Estos casos no son aislados: evidencian una contradicción estructural en la que el discurso institucional proclama la centralidad de la persona y la justicia, mientras las comisiones de responsabilidades y los procedimientos disciplinarios privilegian la sanción sobre la reparación, la protección de la autoridad sobre la equidad y la celeridad administrativa sobre el debido proceso y la perspectiva de género (Barradas, 2012).

Frente a esta realidad, la investigación parte de una premisa fundamental: las universidades, al ejercer su autonomía y normativa interna, deben elegir decididamente el diálogo, la conciliación y la mediación como herramientas para gestionar los conflictos laborales. Esta opción no es solamente instrumental, sino ética, pues implica reconocer que antes que expedientes de sanción están las personas, con sus historias, sus emociones y sus derechos. Apostar por el diálogo es confiar en la palabra para crear acuerdos; elegir la mediación es optar por la justicia restaurativa, que repara vínculos en lugar del castigo que los rompe (Zehr, 2007).

La literatura especializada ha demostrado que el personal docente universitario está expuesto a factores de riesgo psicosocial que afectan su salud mental. Jaramillo y Gordillo (2025), en su estudio sobre la Universidad Nacional de Loja, identificaron que un 33% de los docentes enfrentan carga laboral excesiva, un 38% perciben supervisión deficiente y un 52% reportan tensiones interpersonales, condiciones que generan estrés, agotamiento emocional y baja satisfacción profesional. En la Universidad de Cuenca, el estudio realizado en 2025 mostró que el 64.9% de los docentes presentaban un nivel medio de riesgo psicosocial, con una relación estadísticamente significativa entre el nivel de riesgo y el sexo (Universidad de Cuenca, 2025). La Organización Mundial de la Salud estima que el 15% de los trabajadores en el mundo padecen trastornos mentales derivados de riesgos psicosociales laborales (OMS, 2022).

Un hallazgo especialmente relevante es el papel de la injusticia procedimental como factor organizacional que agrava el estrés laboral docente. Barradas (2012) demostró que los profesores de educación superior perciben falta de justicia tanto en los procedimientos como en la distribución de recompensas, y que dicha injusticia se asocia con el desarrollo de burnout. Estos hallazgos conectan

directamente con la pregunta que orienta este estudio: ¿Es posible articular educación, justicia y cultura de paz en un modelo restaurativo de conciliación-mediación para la resolución de conflictos laborales docentes en universidades públicas? ¿Pueden los mecanismos institucionales de resolución de conflictos funcionar como factores protectores de la salud mental, en lugar de profundizar el daño?

El objetivo del presente estudio es diseñar una propuesta de modelo restaurativo de resolución de conflictos laborales docentes en universidades públicas, sustentada en los estándares de Naciones Unidas y en los principios de educación, justicia y cultura de paz. Se espera que este modelo contribuya a cerrar la brecha existente entre el discurso humanista de las universidades y sus prácticas internas de gestión de conflictos, ofreciendo una alternativa más justa, humana y alineada con la misión institucional.

Con base en la revisión de la literatura, Gorjón Gómez y Sánchez Vázquez sostienen que la justicia restaurativa no es solo un método alternativo para resolver conflictos, sino el resultado de la interacción entre la mediación y otros factores que, en conjunto, ayudan a restaurar el daño moral, social y económico, tanto a nivel personal —satisfacción de la víctima, remordimiento del ofensor y rehabilitación social del agresor— como a nivel material, es decir, la restauración de los daños y pérdidas causados por el acto ilícito (p. 427). En el ordenamiento jurídico mexicano, la justicia restaurativa ocupa un lugar central en el sistema de justicia penal acusatorio y oral, utilizando métodos de resolución de conflictos para crear nuevas vías que permitan reparar el daño y poner fin al conflicto sin la imposición de un castigo por parte de los órganos coercitivos del Estado, en consonancia con la reforma constitucional de 2008 (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017).

Los Métodos Alternativos de Solución de Controversias (MASC) son formas de gestionar conflictos que, en el caso de la negociación, la mediación y la conciliación, pueden incluso prevenir su surgimiento. Se trata de procesos amistosos y flexibles que permiten resolver diferencias sin recurrir a métodos estrictamente adversariales (González de Cossío, 2004, p. 25). Algunos autores han propuesto sustituir el término "alternativos" por "adecuados", considerando que siempre resulta más beneficioso para las partes desarrollar gradualmente la capacidad de resolver sus conflictos por sí mismas, fomentando la responsabilidad, la participación y el compromiso social.

La mediación, en particular, ayuda a las personas a desarrollar habilidades para resolver conflictos de forma autónoma, fomentando la tolerancia, la calma y la conversación abierta. Su

objetivo principal no es solo resolver los conflictos interpersonales existentes, sino también trabajar conjuntamente en la toma de decisiones que conduzcan a su resolución, considerando siempre la relación futura entre las partes con miras a reconstruir o mantener su vínculo (Gottheil, 1996). Este enfoque contribuye directamente a la construcción de una cultura de paz, entendida desde la Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1999) como el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y promueven el diálogo y la cooperación para la solución de los conflictos. Luigi Ferrajoli concibe la paz interna como aquella en la que es posible proteger los derechos fundamentales, incluidos los derechos sociales como la salud, la educación, el trabajo y la seguridad social. Por su parte, Norberto Bobbio (1987) distinguió entre paz interna —ausencia de conflicto entre los comportamientos y actitudes de una misma persona— y paz externa —ausencia de conflicto entre individuos o grupos opuestos—, distinción que resulta pertinente para comprender la dimensión integral del bienestar docente en el contexto universitario.

Metodología

El presente estudio se realizó bajo un enfoque cualitativo con alcance propositivo. Como señala Vasilachis (2006), la investigación cualitativa se interesa por la forma en que el mundo es comprendido, experimentado y producido, buscando interpretar significados más que medir variables. Este enfoque resulta pertinente porque la investigación pretende comprender fenómenos humanos complejos: el significado que las personas otorgan a la justicia, la vivencia del daño laboral, las dinámicas de poder en las instituciones y las posibilidades de transformación desde la cultura de paz.

El alcance propositivo implica que la investigación no se limita a un diagnóstico, sino que culmina en el diseño de un modelo restaurativo. Esto requiere un ejercicio de construcción teórico-práctica fundamentado en estándares internacionales y experiencias comparadas. Se trata de una investigación aplicada, orientada a resolver un problema concreto la ausencia de modelos restaurativos en universidades públicas y a generar un producto útil: el modelo propuesto (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se emplea un diseño de estudio de caso con componente comparado. Se selecciona una universidad pública nacional como caso de estudio por criterios de conveniencia (acceso y conocimiento del contexto), relevancia (institución de referencia nacional) y oportunidad

(actualización del Plan de Desarrollo Institucional 2025-2031). El componente comparado analiza experiencias internacionales de universidades que han implementado modelos restaurativos o mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales docentes, incluyendo casos de España, Chile, México, Canadá y Estados Unidos.

Las técnicas de recolección de información incluyen: análisis documental de normativa universitaria, instrumentos de Naciones Unidas y literatura especializada; entrevistas semiestructuradas a docentes afectados, autoridades y expertos; grupos focales con docentes; y análisis de casos internacionales mediante fichas comparadas. El procesamiento de la información se realiza mediante análisis de contenido temático, siguiendo las fases propuestas por Braun y Clarke (2006): familiarización, generación de códigos, búsqueda de temas, revisión, definición y producción del informe.

Los criterios éticos consideran la naturaleza sensible del tema. Se implementan consentimiento informado, confidencialidad mediante seudónimos, almacenamiento seguro de datos y un enfoque de no revictimización en las entrevistas. La investigadora declara su cercanía con un caso de violencia laboral que motiva el estudio, y gestiona esta subjetividad mediante el uso de un diario de campo y supervisión externa.

Análisis

Como se puede apreciar, la Recomendación UNESCO (1997) relativa a la Condición del Personal Docente de Enseñanza Superior constituye el instrumento internacional más específico para regular las condiciones laborales del personal académico universitario. Entre sus principios fundamentales destacan: a) la enseñanza superior debe basarse en el respeto a la dignidad humana y los derechos fundamentales (Preámbulo); b) los Estados Miembros deben garantizar condiciones de trabajo dignas para el personal docente (Artículo 5); c) el personal docente tiene derecho a condiciones que protejan su salud física y mental (Artículo 10); d) no se debe penalizar al personal docente por el ejercicio de sus derechos académicos o laborales (Artículo 20); e) deben existir procedimientos equitativos para la resolución de controversias laborales (Artículo 65).

El Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2010) establece que las instituciones de educación superior deben ser “lugares donde los derechos humanos se viven y practican”. Recomendación adoptar códigos de conducta libres de violencia y acoso,

implementar procedimientos de resolución de conflictos que respeten los derechos humanos y establecer políticas que protejan los derechos de todo el personal docente.

La Agenda 2030 de Naciones Unidas (2015) plantea metas directamente vinculadas a esta propuesta: el ODS 3 (Salud y bienestar) promueve la salud mental; el ODS 5 (Igualdad de género) exige poner fin a la discriminación contra las mujeres y eliminar la violencia de género; y el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) busca garantizar igualdad de acceso a la justicia, instituciones eficaces y transparentes, y decisiones inclusivas y participativas.

Tabla 1. Fundamentos normativos de Naciones Unidas para modelos restaurativos

Instrumento	Año	Principio clave	Aplicación al modelo
Recomendación UNESCO	1997	Procedimientos justos y salud mental	Base para rutas restaurativas
Programa Mundial DH	2010	Universidades como espacios de práctica de DH	Exige coherencia institucional
ODS 3	2015	Salud y bienestar	Acompañamiento psicosocial
ODS 5	2015	Igualdad de género	Perspectiva de género en procesos
ODS 16	2015	Paz, justicia e instituciones sólidas	Modelo restaurativo como herramienta

Fuente: Elaboración propia.

Hacia un modelo de conciliación-mediación restaurativa

Por lo que debemos impulsar una cultura de conciliación y mediación que conduzca a la cultura de paz al interior de las universidades, siendo una responsabilidad institucional diseñar e implementar mecanismos de diálogo, mediación y conciliación que antepongan el cuidado de las personas a la lógica punitiva.

La cultura de paz no se decreta ni se enseña en abstracto: se construye en la práctica cotidiana de las instituciones. Fisas (2011) la define como el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos abordando sus causas profundas. Desde esta perspectiva, las instituciones educativas enfrentan un imperativo ético

ineludible: practicar lo que enseñan. Ello supone asumir el respeto a la dignidad humana no como principio declarativo, sino como criterio rector de sus procedimientos internos; optar por la resolución pacífica de controversias como primera respuesta ante el conflicto; y construir acuerdos mediante el diálogo, reconociendo en cada persona involucrada no un expediente, sino un sujeto de derechos.

Tabla 2. Principios del modelo restaurativo de conciliación-mediación

Principio	Contenido
Dignidad y centralidad de la persona	Las personas involucradas en el conflicto son el centro, no el expediente administrativo
Reparación del daño	Priorizar la reparación del daño causado por encima del castigo
Participación voluntaria	Las partes participan libremente y pueden retirarse en cualquier momento
Diálogo y escucha activa	La palabra como herramienta de construcción de acuerdos
Perspectiva de género	Reconocimiento de asimetrías de poder y protección contra revictimización
Cuidados y salud mental	Acompañamiento psicosocial como parte del proceso

Fuente: Elaboración propia.

La ruta procesal restaurativa propuesta consta de seis etapas:

1. **Recepción y escucha:** la persona afectada es recibida por personal con formación en salud mental y derechos humanos.
2. **Diálogo voluntario:** se ofrece a las partes la posibilidad de un encuentro dialogado con facilitación.
3. **Mediación:** proceso estructurado con mediador imparcial para construir acuerdos.
4. **Círculo restaurativo:** reunión de las partes para hablar del daño y buscar reparación colectiva.
5. **Acuerdo restaurativo:** compromiso de reparación con seguimiento institucional.
6. **Derivación a vía sancionatoria:** solo si la vía restaurativa no es posible o fracasa.

Del análisis se evidencia que la injusticia procedimental impacta negativamente la salud docente (Barradas, 2012), y que los modelos punitivos vigentes en universidades públicas contradicen los estándares internacionales de derechos humanos (UNESCO, 1997; Naciones Unidas, 2010; Naciones Unidas, 2015).

Existen experiencias internacionales exitosas de modelos restaurativos en instituciones educativas que demuestran la viabilidad y pertinencia de esta propuesta. En el ámbito universitario latinoamericano, la Red de Justicia Restaurativa de universidades chilenas constituye un referente significativo, al demostrar que las prácticas restaurativas permiten enfrentar conflictos de forma no punitiva y reflexionar críticamente sobre los marcos institucionales desde los que se comprende y gestiona la convivencia universitaria (Universidad de Chile, 2025; UNICEF Chile, s.f.). De manera complementaria, la literatura especializada ha documentado que las prácticas restaurativas en el ámbito educativo disminuyen las sanciones disciplinarias, crean un clima institucional más tranquilo y favorecen la gestión positiva de relaciones y conflictos, tanto cotidianos como de mayor gravedad (Sherman y Strang, 2007; McCluskey et al., 2008). Asimismo, estudios desarrollados en contextos académicos de Colombia, Brasil y Ecuador reportan que la justicia restaurativa impacta de forma individual, grupal y comunitaria, generando alternativas reales a los métodos tradicionales en los que una autoridad impone unilateralmente la solución, perpetuando el conflicto o agravando el daño (Valdes, 2021; Diehl, Porto y Baracho, 2020). Estas experiencias confirman que es posible construir comunidades universitarias donde el diálogo, la reparación del daño y la reconstrucción de vínculos sean el eje de la convivencia institucional, en lugar de la sanción como respuesta primera y última ante el conflicto.

Tomando en cuenta el caso mexicano, esta propuesta se vincula con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2031 de la Universidad de Guadalajara, cuyo Programa 3.3 establece como objetivo “incorporar la perspectiva de derechos humanos y cultura de paz en los procesos de gestión y en la resolución de conflictos al interior de la institución”, y cuya Meta 3.3.1 consiste en “implementar mecanismos alternativos para la resolución de conflictos con enfoque de cultura de paz en las dependencias universitarias” (Universidad de Guadalajara, 2025).

Al realizar la comparación con estudios similares, revela que la literatura previa se ha centrado en el diagnóstico del malestar docente (Jaramillo & Gordillo, 2025; Universidad de Cuenca, 2025), pero no en el diseño de modelos restaurativos adaptados a contextos universitarios públicos

latinoamericanos. El presente artículo avanza hacia ese espacio de frontera, ofreciendo una herramienta concreta para la transformación institucional.

Conclusiones

Este artículo ha abordado la relación entre educación superior, justicia restaurativa, cultura de paz, conflicto laboral docente y salud mental como un conjunto inseparable. Las universidades públicas no pueden seguir gestionando los conflictos laborales de su personal docente con modelos punitivos que contradicen su propia misión humanista y deterioran la salud mental de quienes las sostienen. La entrada en vigor de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos abre una oportunidad histórica para transitar hacia modelos que resuelvan mediante el diálogo, la conciliación y la mediación, anteponiendo la reparación del daño a la lógica sancionadora.

Los fundamentos normativos de Naciones Unidas —la Recomendación UNESCO (1997), el Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (2010) y los ODS 3, 5 y 16 (2015)— ofrecen un marco sólido y vinculante para esta transición. La experiencia comparada de universidades que han implementado modelos restaurativos demuestra que es posible, y que los indicadores de salud mental docente, equidad de género y clima laboral mejoran significativamente cuando se prioriza el diálogo sobre la sanción (Universidad de Chile, 2025).

Diseñar e implementar un modelo restaurativo de conciliación-mediación para conflictos laborales docentes en universidades públicas es una responsabilidad institucional. Las instituciones de educación superior deben ser las primeras en practicar aquello que enseñan: respeto a la dignidad humana, resolución pacífica de controversias y construcción de acuerdos mediante el diálogo (Fisas, 2011). Restaurar la paz social al interior de las universidades no es solo un imperativo ético: es construir una justicia donde todas las partes ganen, que anteponga el cuidado del personal universitario y el bien de la humanidad.

Referencias

- Barnet Youth Offending Service & Transforming Conflict. (2008). Restorative approaches in primary schools: An evaluation of the project co-ordinated by the Barnet Youth Offending Service. Restorative Justice Council. <https://restorativejustice.org.uk/resources/restorative-approaches-primary-schools-evaluation-project-co-ordinated-barnet-youth>

- Barradas, M. G. S. B. (2012). Análise da relação entre a percepção de justiça organizacional e o burnout em professores do ensino superior [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. <http://hdl.handle.net/10400.26/4643>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buckley, S., & Maxwell, G. (2007). Respectful schools: Restorative practices in education. Office of the Children's Commissioner & Institute of Policy Studies.
- Diehl, R. C., Porto, R. T. C., & Baracho, B. (2020). Justicia restaurativa en el sistema penal juvenil: Experiencias de Brasil y Chile. *Revista Direito em Debate*, 29(53), 221–232. <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/10012>
- Fisas Armengol, V. (2011). Educar para una cultura de paz. *Quaderns de Construcció de Pau*, (20), 1–10. https://escolapau.uab.cat/img/qcp/educar_cultura_paz.pdf
- Gorjón Gómez, G., & Saucedo Villeda, B. J. (2018). Justicia restaurativa, una herramienta de paz en la resolución de conflictos comunitarios: Caso Nuevo León. *Política Criminal*, 13(25), 548–571. <https://doi.org/10.4067/S0718-33992018000100548>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Jaramillo Rosario, J. del C., & Gordillo Rojas, C. H. (2025). Riesgos psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/32238>
- McCluskey, G., Lloyd, G., Kane, J., Riddell, S., Stead, J., & Weedon, E. (2008). Can restorative practices in schools make a difference? *Educational Review*, 60(4), 405–417. <https://doi.org/10.1080/00131910802393456>
- Naciones Unidas. (2010). Plan de acción para la segunda fase del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (A/HRC/15/28). <https://www.girlsrightsplatform.org/es/entity/hiedpyejhdw/toc?&file=1582642455399wf61c1g1wpp.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Sherman, L. W., & Strang, H. (2007). Restorative justice: The evidence. The Smith Institute.
https://www.iirp.edu/images/pdf/RJ_full_report.pdf
- Tumbaco Quinatoa, J. N., Carpio Marmolejo, D. J., Reyes Reyes, M. J., & Márquez Arboleda, V. M. (2023). Implementación de prácticas restaurativas para mejorar las relaciones interpersonales entre estudiantes. *Revista Científica Hallazgos*21, 8(3), 284–293.
<https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v8i3.635>
- UNESCO. (1997). Recomendación relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf
- UNICEF Chile. (s. f.). Sistematización de experiencias de prácticas restaurativas en contextos educativos. UNICEF.
<https://www.unicef.org/chile/media/5191/file/Sistematizacion%20de%20experiencias.pdf>
- Universidad de Chile. (2025, julio). Relevancia de la justicia restaurativa en la vida universitaria.
<https://uchile.cl/noticias/230408/relevancia-de-la-justicia-restaurativa-en-la-vida-universitaria>
- Universidad de Cuenca. (2025). Riesgos psicosociales en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca, 2024–2025. Repositorio Institucional.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec:443/items/a8f00fb8-301f-4fcc-90ac-72e260471bb3>
- Universidad de Guadalajara. (2025). Plan de Desarrollo Institucional 2025–2031: Pensemos en Grande. Coordinación General de Planeación y Evaluación.
https://cgpe.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/Plan%20de%20Desarrollo%20Institucional%202025-2031_0.pdf
- Valdes Espinosa, E. A. (2021). Justicia y prácticas restaurativas: Diversos campos de aplicación creativa en pro de la paz. *Eirene Estudios de Paz y Conflictos*, 4(6), 11–26.
<https://doi.org/10.62155/eirene.v4i6.109>
- Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa.
- Zehr, H. (2007). El pequeño libro de la justicia restaurativa. Good Books.