

Capítulo 6

Salud emocional y percepción de la valorización del trabajo de conserjes de una universidad pública estatal en México

Jorge Ariel Ramírez Pérez, Jenny Sámano García, Belem Gabriela Hernández Jaimes, Eloísa Rodríguez Vázquez

Resumen

El capítulo muestra el vínculo entre la salud emocional y la percepción que tienen las y los conserjes de una universidad sobre la valorización que hace de su trabajo la comunidad universitaria. En la introducción se presenta el problema de investigación y la justificación; el problema de investigación, a partir de una revisión de la literatura plantea la necesidad y novedad de esta investigación; la metodología describe el tamaño de la muestra, la operacionalización de la variables, la descripción de la encuesta, la construcción de los índices de salud emocional y de percepción de la valorización del trabajo, sus alfas de Cronbach; finalmente se presentan los resultados de un modelo de regresión lineal que permite ver que las variables relacionadas con las responsabilidades familiares son las que ayudan a entender el problema de salud emocional que presentan las y los trabajadores.

Palabras clave: desigualdad social; estratificación; percepción; productividad laboral; salud mental.

Ramírez Pérez, J. A., Sámano García, J., Hernández Jaimes, B. G., & Rodríguez Vázquez, E. (2025). Salud emocional y percepción de la valorización del trabajo de conserjes de una universidad pública estatal en México. En N. Roque Nieto, A. R. Pérez Mayo, P. Guerrero Sánchez, N. Betanzos Díaz, & C. Rodríguez Leana, (Coords). *Organizaciones, Salud y Bienestar: Perspectivas Transdisciplinarias sobre lo Social, lo Tecnológico y lo Emocional*. (pp. 151-172). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.312.c723>



Introducción

Los seres humanos, son seres gregarios; esto es, que para poder existir y reproducirse, precisan de organizarse en grupos. La evolución de los seres humanos, además de una evolución física ha implicado el desarrollo de entidades más complejas como las sociedades, los estados-nacionales, organizaciones, instituciones, entre muchas otras estructuras sociales; todas ellas caracterizadas por la diferenciación social. Así, los seres humanos al asociarse generan estructuras sociales, lo que es también decir que generan diferencias sociales, posiciones sociales, distinciones sociales, culturales y económicas.

Marx y Engels (2020), en *La ideología alemana*, planteaban que las sociedades humanas han pasado por procesos evolutivos, pasando de sociedades más simples a unas cada vez más complejas. Sólo en las etapas más primitivas de la especie humana, las diferenciaciones entre los miembros de los grupos eran mínimas; pero conforme se fueron desarrollando tecnologías, la complejidad o diferenciación funcional de las sociedades se fue incrementando. En este proceso de diferenciación comenzaron a ocurrir procesos de concentración de la riqueza por parte de algunos y la explotación de otros. Hasta arribar a la sociedad actual definida por el capitalismo.

Marx y Engels (2005), planteaban que en la sociedad capitalista se aceleraba el desarrollo tecnológico, orientado a incrementar la productividad y a extraer una mayor cantidad de plusvalía de los obreros. De acuerdo con estos autores, en la sociedad capitalista el desarrollo tecnológico es de tal magnitud que la especie humana podría quitarse de encima el fuerte problema de escasez que ha experimentado en la historia humana; aunque Marx y Engels la consideraban más bien prehistoria humana, porque planteaban que los seres humanos en su estar en el planeta no habían decidido sus condiciones de vida. El problema que enuncian es el de la libertad humana para decidir su vida; decían, hasta la fecha la vida humana ha sido dictada por la necesidad y la escasez, por lo que sus formas

de vida y de organización social y política no necesariamente han sido elegidas libremente, sino más bien han sido consecuencias inesperadas.

Para sostener a la sociedad capitalista, el capitalismo precisa de resolver las contradicciones inherentes a él; es decir, aquellas que genera para poder existir, pero que al mismo tiempo lo ponen en peligro de muerte. Son varias las contradicciones que la investigación científica ha ido descubriendo; pero todas ellas con un denominador común: la explotación y el uso de sus recursos hasta su extinción. Es decir, para que el capitalismo se mantenga con vida, precisa de la muerte, la extinción, la aniquilación. Recordemos que para Marx en los Manuscritos económico-filosóficos de 1844 (2000), el salario es una expresión de muerte. Ya en su obra *El capital* (2023), lo definió como la expresión monetaria del dinero socialmente necesario para que el obrero pudiera mantenerse trabajando en la jornada laboral; es decir, que le permitiera obtener los elementos necesarios para asegurar que no moriría en el trabajo, sin importar si esto ocurría fuera del horario laboral. Es decir, al capitalismo no le importa la vida del trabajador, sino sólo en la medida que puede extraerle plusvalor en el proceso productivo. La contradicción radica en que, por un lado, requiere del obrero porque el trabajo de éste genera plusvalía, razón de ser del capitalismo, pero, por otro lado, el salario que le paga no es la expresión del trabajo realizado, sino el recurso monetario socialmente necesario para no morir en el lugar de trabajo; y el capitalismo hace todos los esfuerzos por reducir al máximo los niveles salariales, es decir, busca generar todas las condiciones para extraer la mayor cantidad de plusvalía de las y los trabajadores. Esa es la historia del capitalismo: la de las estrategias y subterfugios para incrementar la tasa de plusvalía.

Ingentes y valiosas investigaciones se han realizado y se realizan para mostrar las estrategias que genera el capitalismo para mantener e incrementar las tasas de extracción de plusvalía, que ella denomina propiamente explotación, que lo conducen a agotar sus recursos. De

acuerdo con Fraser (2023), las contradicciones del capitalismo ponen en peligro al capitalismo mismo, a la especie humana y a la vida en el planeta. Dado que el capitalismo busca extraer la máxima plusvalía con el menor gasto posible en salarios, requiere de un esquema social, cultural, científico y político que lo posibilite. El recurso social es la jerarquización de los seres humanos, es decir, generar las condiciones para que unos seres humanos sean considerados como más valiosos que otros. El caso más extremo es el que Marx denominó lumpenproletariado, que refiere a todas aquellas personas desempleadas, que, si el volumen es grande, tiende a presionar los salarios a la baja, pues una persona desempleada estará dispuesta a aceptar trabajos por bajos salarios.

Federici (2010), mostró en su magnífica obra *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, cómo la desvalorización de las mujeres comenzó en Europa con el proceso de acumulación originaria del capital, concepto acuñado por Marx en su obra cumbre, *El capital*. En la gestación del capitalismo se precisó de liberar a los hombres para que estuvieran en condiciones de vender su fuerza de trabajo por un salario, y por medio de este satisfacer sus necesidades humanas de alimentación, vivienda y reproducción, pero no requería a las mujeres, de ahí que se iniciara un proceso, que llevó siglos, de exclusión de las mujeres del espacio público, y someterlas al rol reproductivo y de cuidados, sin pago alguno. El argumento de Federici es que el trabajo de reproducción humana es un trabajo no pagado al que se obligó socialmente a las mujeres.

Dado que el trabajo de reproducción social es uno no pagado, Fraser (2023), lo ha denominado expropiación; es decir, es por medio del trabajo no pagado que se abaratan los salarios; que es una manera de subvencionar al capitalismo. Este mecanismo de expropiación es característico del capitalismo. Por un lado, ha sometido a las mujeres para así abaratar salarios. Por otra parte, durante siglos esclavizó y colonizó pueblos enteros, lo que significa que generó condiciones para

un racismo que prevalece hasta nuestros días. Por el mecanismo del racismo es que el capitalismo diferencia a unos seres humanos como más valiosos que otros, y ese mecanismo se introyecta por medio de la socialización primaria y secundaria. Junto con la colonización de los pueblos ha habido una extracción de los recursos naturales de los pueblos, en muchos casos llevándolos a su agotamiento. Así, mujeres, negros, indígenas, pueblos no occidentales y recursos naturales son expropiados con la finalidad de mantener bajos los salarios.

Decíamos que el capitalismo para existir precisa de resolver sus contradicciones. Recordemos que Marx y Engels consideraban todas las diferencias sociales fueron reducidas en el capitalismo a dos clases sociales: burgueses y proletarios; y que los proletarios eran la principal contradicción del capitalismo; clase social que tendía a crecer, mientras que la clase burguesa tendía a disminuir, por la competencia entre capitalistas; así, planteaban que los más poderosos tendían a eliminar su competencia, y a proletarizarla (Marx y Engels, 2005). Esto llevaba a Marx y a Engels a decir que el capitalismo generaba a sus propios sepultureros. Así, en el capitalismo tienden a abundar los empleos mal remunerados, y mucho trabajo no pagado, junto con el agotamiento de los recursos naturales.

Ante la explotación y la expropiación del capitalismo, la población explotada y expropiada tiende a generar movimientos de resistencia y lucha, lo que dio lugar a las sociedades de clases; pero el capitalismo genera reacciones ante estas luchas que buscan denunciar y corregir las injusticias de este sistema no sólo económico, sino propiamente social. Una estrategia que ha desarrollado es el mito de la meritocracia. Esta consiste en hacer creer que, si las personas se esfuerzan en estudiar más, en prepararse más, estarán en condiciones de emplearse en trabajos mejor remunerados. Pero sabemos por la investigación científica, que precisamente se trata de un mito, pues, por un lado, los trabajos se consiguen en función de las redes sociales donde se participa, es decir, del medio social en que las personas nacen y crecen; en segundo lugar, no todas las personas

tienen las mismas probabilidades de acceder a cualquier disciplina en cualquier universidad. Las carreras universitarias se encuentran ocupadas de manera diferenciada por los diferentes sectores sociales. Haya áreas de conocimiento que son ocupadas por las clases altas, otras por las clases medias, y unas pocas por las clases bajas.

Los ingresos percibidos en esas disciplinas se corresponden con los orígenes sociales de quienes las ejercen; es decir, los de clase alta, estudian carreras que tendrán los ingresos más altos; los de clase media estudiarán carreras cuyas salidas laborales perciben ingresos más bajos que los de las clases altas; y las pocas personas de las clases bajas que realicen carreras universitarias tenderán a cursar aquellas cuyos ingresos laborales son de los más bajos de las profesiones (Bourdieu y Passeron, 2003). De esta manera, con el mito de la meritocracia, es que se legitiman las diferencias salariales y las desigualdades sociales, pues responsabilizan directamente a los individuos de sus condiciones de vida. Es decir, las diferencias sociales se sostienen en las diferencias salariales, diferencias de ingresos; de modo que se genera la idea y el sentimiento de quienes obtienen ingresos más altos es porque lo merecen, es el premio a su esfuerzo. De esta manera, cada individuo se haría responsable de la suerte que le tocó en vida, y tiene elementos para entender la suerte de los otros. Por este mecanismo se sostienen las diferencias sociales, lo que significa que se interiorizan las desigualdades como producto del esfuerzo del individuo, lo que da lugar a las formas de las interacciones humanas. Es decir, genera las condiciones para que unos individuos se diferencien de otros, dando lugar a emociones de mayor o menor valía, es decir, impactando en el amor propio, en la autoestima, en la imagen social de sí mismo.

El objetivo del capítulo es mostrar el vínculo entre la salud emocional y la percepción que tienen las y los conserjes de una universidad pública estatal sobre la valorización que hace de su trabajo la comunidad universitaria, donde se distingue la percepción de la valorización que hacen de su trabajo estudiantes, académicos

y personal administrativo. La relevancia del trabajo radica en que no se realizan investigaciones donde se muestre cómo participar en los estratos laborales más bajos en las instituciones de educación superior, por vía de la baja valorización del trabajo realizado, se generan problemas de salud emocional en las y los trabajadores.

El problema de investigación

Las investigaciones que se realizan desde los estudios organizacionales muestran la importancia de la satisfacción con el empleo por parte de los trabajadores, lo que permite que se involucren e impliquen en su trabajo, lo que a su vez genera ventajas competitivas a las empresas. Los resultados de la investigación realizada por Lucia et. al. (2012), a partir de la encuesta europea de condiciones de trabajo, cuya muestra implicó más de 11 mil casos, muestra el perfil de las y los trabajadores que se encuentran implicados en sus empleos. Estos son personas de cierta edad que llevan trabajando varios años en su actual puesto en una empresa de dimensión reducida, donde posiblemente se manifiesten unas relaciones mucho más humanas entre compañeros y superiores. Estos asalariados ocupan puestos de cuello blanco oportunidades de promoción y carrera profesional dentro de la jerarquía de la empresa. Las tareas que desempeñan los empleados implicados son variadas, flexibles y complejas, lo que provoca un sentimiento general de satisfacción con las condiciones de su actividad y con el salario que perciben por los servicios prestados (p. 393).

Por otra parte, hay investigaciones que buscan estudiar la relación entre trabajo y salud mental. Sin embargo, este tipo de trabajos postulan que el trabajo es una mercancía en la que ciertos sectores de la población trabajadora tienen acceso a empleos precarios, que les impide insertarse adecuadamente en la sociedad de consumo, haciendo que se generen sentimientos de frustración ante la imposibilidad de cubrir los estándares de consumo que plantea la sociedad capitalista (Porras, 2013). Sin embargo, no logran mostrar

cómo esta carencia impacta en la salud emocional. Así, en este sentido, se ve la importancia de estudiar esa relación, pues el interés académico existe, pero no así las vías teóricas y metodológicas para realizarlo.

Trabajos que han estudiado la relación entre precariedad laboral y salud mental a través de encuestas nacionales sobre salud, han identificado que, a mayor precariedad en el trabajo, se incrementan las probabilidades de un mayor consumo de alcohol y tabaco, así como de contar con problemas mentales como depresión (Gaxiola y Martínez, 2023). Resulta interesante notar que, debido a la configuración del trabajo en las sociedades modernas capitalistas, los empleos con mayor seguridad generan menos probabilidades de desarrollar problemas en la salud mental, y a la inversa, que, a mayor precariedad laboral, se incrementen las probabilidades de desarrollar problemas de salud mental. Es decir, las sociedades modernas capitalistas tienden a crear jerarquías entre trabajadores, jerarquías de dominación, donde los más desprotegidos, viven mayores incertidumbres, que repercuten en su salud mental.

En este punto queremos llamar la atención sobre este fenómeno de dominación a partir de la generación y sostenimiento de jerarquizaciones donde los grupos más favorecidos a través de ingresos más altos y mayor número de prestaciones laborales se incrementan la certidumbre y la seguridad sobre las condiciones de sobrevivencia, generando una mejor calidad de vida; mientras que los grupos más desprotegidos pierden esas certidumbres.

Ahora, estas diferencias se mantienen y naturalizan a partir de valoraciones y desvalorizaciones cotidianas en el espacio de trabajo. Valorizaciones de las posiciones más privilegiadas, y desvalorizaciones de las posiciones dominadas o subalternas. Este fenómeno se presenta en diferentes áreas o campos de la vida social.

Sólo para ilustrar, se puede mencionar el caso de las especializaciones médicas que están jerarquizadas en función

del ingreso y reforzada esta posición privilegiada a través de una serie de atributos axiológicos y generizados que se atribuyen a las especialidades médicas. Así, a mayor prestigio de una especialidad médica son mayores los ingresos, con más atributos masculinos y con mayor demanda masculina; y a la inversa, a menor prestigio de una especialidad, ingresos más bajos, más atributos femeninos, más desvalorización de la especialidad (Villanueva, 2023).

Una situación semejante muestra Elías y Scotson (2016), en su trabajo *Establecidos y marginados*. Encuentran que los residentes más antiguos de una pequeña localidad de Inglaterra se consideran superiores respecto a los recién avecindados. Si bien no hay diferencias evidentes entre ambos grupos, el hecho del tiempo de residencia legitima socialmente las diferencias donde los más antiguos se consideran superiores que los recién llegados.

Ahora, si bien, las ciencias sociales han identificado este hecho: que los seres humanos tienden a generar jerarquías donde las posiciones dominantes cuentan con atributos de masculinidad y superioridad, no se ha indagado de manera suficiente cómo inciden las prácticas cotidianas de perpetuación de las diferencias, en la salud mental de las personas que ocupan las jerarquías más bajas.

Metodología

El presente es un estudio exploratorio y descriptivo dada la carencia de investigaciones como la que se presenta aquí; es decir, dado que no se ha estudiado la relación entre valorización del trabajo y salud emocional en trabajadores de los escalafones más bajos del piso salarial.

Se levantó una encuesta aleatoria simple a una muestra de 148 trabajadores de intendencia de una universidad pública estatal en el centro del país. A través del análisis de componentes principales se construyeron los siguientes índices:

- Valorización de estudiantes (alfa de Cronbach: 0.767), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Las y los estudiantes respetan mi trabajo; Las y los estudiantes me tratan con respeto y consideración; Las y los estudiantes valoran mi trabajo.
- Valorización de profesores (alfa de Cronbach: 0.785), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Las y los profesores respetan mi trabajo; Las y los profesores me tratan con respeto y consideración; Las y los profesores valoran mi trabajo.
- Valorización de administrativos (alfa de Cronbach: 0.372), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Las y los administrativos respetan mi trabajo; Las y los administrativos me tratan con respeto y consideración.
- Valorización de jefes (alfa de Cronbach: 0.699), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Me siento apoyado por mis superiores o jefes; Soy escuchado y atendido por mis superiores; Los altos mandos valoran mi trabajo.
- Valorización de compañeros (alfa de Cronbach: 0.427), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en

base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Mis compañeros intendentales me tratan con respeto y consideración; Mis compañeros(a) valoran mi trabajo.

- Satisfacción salarial (alfa de Cronbach: 0.783), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento; Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades básicas; Me siento satisfecho(a) con mi situación económica; Me siento satisfecho(a) con mi salario
- Satisfacción con el trabajo (alfa de Cronbach: 0.854), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Mis opiniones son escuchadas en mi espacio de trabajo; Me siento seguro en mi lugar de trabajo El ambiente laboral es positivo y motivador; La comunicación es clara y efectiva en mi lugar de trabajo; Me siento motivado para hacer mi trabajo lo mejor posible; Me siento cómodo en mi lugar de trabajo; Estoy satisfecho(a) con mis condiciones de trabajo.
- Salud emocional (alfa de Cronbach: 0.782), compuesto de manera aditiva simple, y estandarizado en base 10 a partir de las siguientes preguntas del cuestionario, cuyas respuestas estaban expresadas en escala Lickert con las categorías 0 'Nada', 1 'Poco' y 2 'Mucho': Sentía como si no pudiera quitarme de encima la tristeza; Me costaba concentrarme en lo que estaba haciendo; Me he sentido deprimido(a); Todo lo que hacía me costaba mucho esfuerzo; He dormido bien; Disfruto de la vida.

El análisis de la base de datos se hizo de la siguiente manera. En primer lugar, se hizo una tabla con las variables.

Para poder identificar cómo afectan los distintos índices y variables la salud emocional de las y los trabajadores se hizo un modelo de regresión, donde la variable dependiente fue el índice de salud emocional, y las variables independientes fueron: Sexo; Edad; Estado conyugal; Número de personas que dependen económicamente del trabajador; Años laborando en la Universidad; Tipo de contrato; Índice de valoración del trabajo por parte de los estudiantes; Índice de valoración del trabajo por parte de los profesores; Índice de valoración del trabajo por parte de los administrativos; Índice de valoración del trabajo por parte de los jefes; Índice de valoración del trabajo por parte de los compañeros; Índice de satisfacción con la percepción salarial; Índice de satisfacción con el trabajo.

Resultados

En la tabla 1 se muestran los resultados del análisis univariado de las variables demográficas y de los índices construidos para identificar cómo perciben que es valorado su trabajo por alumnos, profeso, jefes y colegas.

Las y los trabajadores de intendencia encuestados tiene una edad promedio de 37 años; tienen como dependientes económicos a cerca de 2 personas y tardan casi una hora en llegar de su casa al trabajo.

Es ligeramente mayor la presencia de mujeres que la de hombres. La escolaridad con la que cuentan las y los trabajadores es variada, pues la mayoría de los casos se concentra entre estudios de secundaria, preparatoria y licenciatura. 7 de cada 10 cuentan con base, es decir, tienen asegurado su trabajo. El estado conyugal de las y los trabajadores se distribuye de manera semejante entre solteros y casados o unidos.

Respecto a la autopercepción que tienen las y los trabajadores de su trabajo por parte de alumnos, profesores, jefes y colegas, los resultados dejan ver que las y los intendentes consideran que quienes menos valoran su trabajo son las y los estudiantes, pues en una escala de 10, el índice construido indica un valor de 5.4, el más bajo de todos los índices. Luego le sigue el índice de valorización del trabajo por parte de los jefes, que alcanza un valor de 6.3. por otra parte, las y los intendentes conciben que tanto sus compañeros como los profesores tienden a valorar más su trabajo que las y los estudiantes y los jefes. Finalmente consideran que quienes más valoran su trabajo son las y los trabajadores administrativos.

Se construyeron índices de satisfacción salarial y satisfacción con el trabajo. De acuerdo con los resultados, si bien las y los trabajadores consideran que su trabajo lo consideran agradable, es decir, se encuentran básicamente satisfechos con su trabajo y el ambiente laboral, no sucede así con los salarios, están más bien en desacuerdo con sus condiciones salariales.

Finalmente, construimos el índice de salud emocional, que va de 0 a 10, donde 0 implica ausencia de problemas emocionales, y 10 fuertes problemas de salud emocional. El índice obtenido es de 3.6, esto significa que si bien es baja la prevalencia de problemas de salud emocional, esta se encuentra presente en las y los trabajadores. De ahí que hayamos desarrollado un modelo de regresión lineal simple, para estimar el peso de los índices de percepción de la valorización de su trabajo, de la satisfacción en el trabajo y de variables demográficas, en la salud emocional de las y los intendentes.

Antes de pasar a analizar el modelo de regresión lineal, es importante explorar si existen diferencias en las medias de los índices al considerar el sexo, la escolaridad, el estado civil y el tipo de contrato laboral. Respecto al sexo, en dos casos existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres; se trata de los índices de valorización del trabajo de las y los intendentes por parte de las y los estudiantes, y del índice de valorización del trabajo entre compañeros.

En ambos índices la media es más baja en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Las mujeres tienden a percibir en mayor medida una desvalorización de su trabajo por parte de las y los alumnos y por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo. Lo que resulta interesante de estas diferencias es que, en ambos índices, de quienes se autopercibe la valoración se trata de grupos de personas que tienen la misma jerarquía social en el espacio universitario: estudiantes y compañeros intendentes; esto sugiere que ante jerarquías semejantes la desvalorización no proviene de la jerarquización laboral, sino de una jerarquización de género, donde dado el sistema patriarcal, las mujeres por el hecho de ser mujeres, valen menos.

Respecto a las diferencias en función de la escolaridad, la única diferencia existentes es aquella respecto del índice de valoración de las y los compañeros intendentes. En este caso, el índice es mayor en quienes cuentan con una escolaridad de secundaria o menor, respecto de quienes tienen una mayor escolaridad. En este sentido, la explicación puede encontrarse en que, dado que ocupan el mismo puesto laboral, las diferencias que se generan entre compañeros provienen de aquellas que genera el sistema escolar; no tienden a relacionarse de manera semejante en la misma ocupación, personas con escolaridades diferentes, es muy probable que genere problemas de comunicación.

El estado civil presenta diferencias en las medias de los índices en dos casos: en el de la valoración que hacen los profesores del trabajo de la intendencia y en el índice de satisfacción en el trabajo. En ambos casos, la media de los índices para las personas casadas o unidas es mayor que la de las personas solteras o alguna vez unidas.

Finalmente, la condición de contar con un contrato definitivo o eventual influye en 5 de 8 índices. En todos estos casos, las medias son mayores para quienes cuentan con contrato eventual, que quienes tienen un contrato definitivo. Con seguridad el no contar con una definitividad lleva a las y los trabajadores a generar una especie de optimismo, pues de alguna manera han interiorizado el

mito de la validez y legitimidad de la meritocracia, pero una vez que se tiene una definitividad laboral, el optimismo desaparece y ocupa su lugar el realismo de las jerarquías en las relaciones. De ahí que quienes cuentan con un contrato definitivo consideren que las y los alumnos no valoran su trabajo; lo mismo que las y los profesores y sus jefes. Con seguridad al contar con un contrato definitivo, al tener estabilidad laboral, son más perceptibles las desigualdades de las jerarquías en el espacio universitario. Este realismo los lleva también a identificar más problemas en el trabajo, por lo que se genera mayor insatisfacción con el mismo. Todo lo anterior repercute en la salud emocional de las y los trabajadores; le genera más problemas de salud emocional a quienes cuentan con un contrato definitivo que quienes tienen un contrato eventual. De alguna manera estos datos sugieren el contar con un contrato definitivo les permite a las y los trabajadores tener una perspectiva más realista de sus condiciones de trabajo caracterizadas por desigualdades y jerarquías, lo que hace comprensible que influya negativamente en su salud emocional.

En la tabla 3 tenemos los resultados del modelo de regresión lineal. La variable dependiente es el índice de salud emocional en una escala de 0 a 10. Las variables de control son el sexo, donde hombre es la categoría de referencia; la edad; el estado conyugal, donde la categoría de referencia es soltero o alguna vez unido y la de cambio es casado o unido; años laborando en la universidad; tipo de contrato, donde la categoría de referencia es eventual y la de cambio es basificado. Las variables independientes son los índices de valoración del trabajo por parte de estudiantes, de profesores, de administrativos, de jefes, de compañeros, de satisfacción con la percepción salarial y con las condiciones de trabajo. Estos índices están contruidos en una escala de 0 a 10.

En primer lugar, es importante considerar las variables que no participan en la explicación de la variable dependiente. Así, el sexo no hace diferencia respecto a tener mayor o menor salud emocional, al tener bajo control el resto de las variables; es decir, tanto hombres

como mujeres tienden a tener la misma salud emocional. La edad tampoco es una variable que intervenga, por lo que el incremento en la edad no aumenta o disminuye la salud emocional de las y los intendentes; o sea, el problema de salud emocional no depende de la edad. El estado conyugal tampoco genera una diferencia en la salud emocional de las y los trabajadores bajo estudio, ya sean solteros o casado o unidos tienen las mismas probabilidades de contar con mejor o peor salud emocional.

En cuanto al efecto de los diferentes índices contruidos primero consideremos los que no tienen efecto sobre la salud emocional de las y los trabajadores. Es el caso del índice de valoración del trabajo de las y los intendentes por parte de las y los estudiantes. Es interesante notar que si bien desde la percepción de las y los trabajadores, son las y los estudiantes quienes menos valoran el trabajo de las y los intendentes, esto no afecta su salud emocional. De acuerdo con la perspectiva teórica de Norbert Elias este resultado puede entenderse como un caso en el que las y los intendentes no se consideran en una posición de inferioridad social frente a los estudiantes, de ahí que la falta de valoración por parte de las y los estudiantes no impacte negativamente en su salud; finalmente tampoco son relaciones duraderas las que establecen, pues las y los estudiantes se encuentran en constante rotación en la universidad. Tampoco se identificó que los índices de valoración por parte de administrativos, jefes y colegas influyera en la salud emocional de las y los trabajadores. Esto es probable que se deba a que las y los trabajadores buscan establecer relaciones cordiales con sus jefes, con sus compañeros y con las y los administrativos. Al ser espacios de trabajo donde conviven regularmente y por largos periodos de tiempo, pues las y los trabajadores de la universidad de las diferentes categorías buscan permanecer en su espacio laboral hasta su jubilación, de ahí que se busquen establecer relaciones cordiales en el trabajo y no genere un impacto en su salud emocional.

Las variables de control que muestran un impacto positivo en la salud emocional de las y los trabajadores fueron el número de dependientes económicos, años laborando en la universidad y el tipo de contrato.

Cada incremento en un dependiente económico incrementa el índice de salud emocional en 0.46; es decir, que, al aumentar el número de dependientes económicos, se incrementa el índice de salud emocional, o se incrementa la probabilidad de padecer problemas emocionales. Así, a mayores responsabilidades en el hogar, mayores problemas de salud emocional.

Además, el hecho de contar con un contrato definitivo sí incrementa las probabilidades de tener problemas de salud emocional; el efecto es fuerte, pues el resultado indica que quienes cuentan con base tienen 2.2 puntos más de problemas emocionales que quienes tienen contrato eventual. La razón de este resultado puede encontrarse en el hecho de que, al contar con base, las y los trabajadores se encuentran en la situación de contraer más responsabilidades en su vida cotidiana, lo que incrementa sus problemas de salud emocional.

Respecto de los índices de valorización del trabajo de las y los intendentes que impactan en su salud emocional, se encuentra el de la valorización por parte de las y los profesores. Resulta curioso el resultado, pues el índice de valorización del trabajo por parte de las y los profesores es de 7, es decir, no es bajo; pero el modelo de regresión indica que cuando se incrementa este índice, también se incrementa la salud emocional de las y los intendentes. Muy probablemente el mantener una buena relación entre profesores e intendentes y ser reconocido y valorado su trabajo, le genera un problema de ansiedad a las y los intendentes por no siempre estar a la altura de la valorización. De alguna manera la diferencia jerárquica entre profesores e intendentes les genera a estos últimos problemas de ansiedad.

Finalmente tenemos los índices de satisfacción laboral y satisfacción salarial, que tienen un impacto negativo en la salud emocional de las y los intendentes. Un incremento en cada uno de estos índices disminuye los problemas de salud emocional de las y los trabajadores. Estos resultados tienen sentido a la luz de lo que implica el trabajo. Por un lado, las y los trabajadores consideran múltiples variables el evaluar sus condiciones laborales; si estas se cumplen o varias de ellos se cumplen, entonces las y los trabajadores se sienten seguros, sin problemas emocionales; pero si no se cumplen, deben indagarse para que no se generen problemas de salud emocional. Por otro lado, el hecho de que la percepción salarial sea baja, sin duda genera problemas de salud emocional, pues este bajo ingreso les impide cumplir con las responsabilidades que tienen con sus familias, con la satisfacción de las necesidades básicas, de ahí que sea significativo el peso de la variable número de dependientes económicos.

Conclusiones

La investigación se propuso de tipo descriptivo y exploratorio, dada la falta de investigaciones especializadas en estudiar la relación entre las jerarquías más bajas de los pisos salariales y la salud emocional. Se recurrió a teoría sociológica crítica para poder guiar la investigación. Así que más que confirmar o desconformar hipótesis, las guías teóricas sugieren posibles vías analíticas e interpretativas.

Los resultados de la investigación permiten sostener algunas proposiciones, que requerirán ser ampliadas por investigaciones más específicas. La percepción de la valorización del trabajo que realizan las y los intendentes, por parte de estudiantes, profesores, jefes y colegas, depende de distintos factores, que afectan de manera diferenciada esa percepción. Por un lado, ante iguales condiciones jerárquicas, las diferencias que se generan son por género, en detrimento de las mujeres; por diferencias en el nivel educativo, dando lugar a problemas de comunicación; también se generan

diferencias en función del tipo de contrato, donde el contar con contrato temporal o eventual da lugar a un optimismo que impide ver las jerarquías; pero al contar con un contrato definitivo, el optimismo es reemplazado por el realismo que permite ver las desigualdades de jerarquías y por lo tanto a poder ver las jerarquías.

Respecto a la relación entre la percepción de la valorización del trabajo y la salud emocional, la presente investigación descubrió variables sociológicamente importantes. Las variables que explican la mayor o menor salud emocional de las y los trabajadores son el número de dependientes, a mayor número, mayores problemas de salud emocional; el tipo de contrato, contar con un contrato definitivo incrementa fuertemente la salud emocional, esto se debe a que como comentábamos anteriormente, genera un realismo que permite ver las jerarquías dentro del espacio laboral; la percepción salarial es un factor muy importante que genera problemas de salud emocional; quienes tienen una mayor satisfacción con su percepción salarial tienen menos problemas de salud emocional que quienes consideran insatisfactorio su salario; finalmente, las condiciones laborales generan también un efecto negativo sobre la salud emocional, de modo que a mayor satisfacción con las condiciones laborales, menores problemas de salud emocional, y a la inversa.

Referencias

- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2003). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Siglo XXI Editores.
- Elias, N., & Scotson, J. L. (2016). *Establecidos y marginados. Una investigación sociológica sobre problemas comunitarios*. Fondo de Cultura Económica.
- Federici, S. (2010). *Caliban y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (2023). *Capitalismo caníbal. Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia*. Siglo XXI Editores.
- Gaxiola Robles Linares, S. C., & Martínez Espinosa, A. (2023). Precariedad laboral y perfil de salud de los trabajadores en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(1), 1-15.
- Lucia-Casademunt, A. M., Morales-Gutiérrez, A. C., & Ariza-Montes, J. A. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 8(2), 364-405. <https://doi.org/10.3926/ic.347>
- Marx, K. (2000). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (2023). *El capital I. Crítica de la economía política*. Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K., & Engels, F. (2005). *Manifiesto del partido comunista*. Quinto Sol.
- Marx, K., & Engels, F. (2020). *La ideología alemana*. Akal.
- Porras Velásquez, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8(2), 98-117.
- Villanueva, M. (2023). “El alfa es el cirujano”: Estereotipos de género y prestigio en las especialidades médicas. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 9(1). <https://doi.org/10.24201/reg.v9i1.1054>

Emotional Health and Perception of Work Appreciation Among Janitors at a State Public University in Mexico

Saúde Emocional e Percepção da Valorização do Trabalho de Zeladores de uma Universidade Pública Estadual no México

Jorge Ariel Ramírez Pérez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-5586-1006>

ariel.ramirez@uaem.mx

Joarp75@gmail.com

Licenciado en sociología, maestro en estudios de población y doctor en sociología. Estudia problemas de desigualdades sociales en las juventudes, en las familias, en los espacios laborales y en contextos de migración.

Jenny Sámano García

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0009-0003-7468-9488>

jennysg@uaem.mx

jennysamanogarcia@gmail.com

Licenciada en Relaciones Internacionales; cuenta con la Especialidad en Gestión de Recursos Humanos. Se interesa en estudiar las formas de mejora en las organizaciones laborales. Actualmente es trabajadora administrativa de la UAEM.

Belem Gabriela Hernández Jaimes

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-3866-3593>

belem.hernandez@uaem.mx

gabyhj24@gmail.com

Doctora en Dirección de Organizaciones, con maestría en Administración de Negocios y licenciatura en Contaduría por la UAEM. Consultora y capacitadora en desarrollo y comportamiento organizacional. Actualmente, es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM.

Eloísa Rodríguez Vázquez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0009-0009-5042-9634>

eloisa.rodriguez@uaem.mx

eloisarov@gmail.com

Doctora en Educación, con maestría en Investigación Educativa y licenciatura en Ciencias de la Educación por la UAEM. Estudia la integración de políticas educativas asociadas a la dimensión ambiental en la Universidad pública. Actualmente, es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM.

Abstract

This chapter illustrates the link between emotional health and the perception of janitors regarding how the university community values their work. The introduction presents the research problem and justification, outlining the need and novelty of this study based on a literature review. The methodology describes the sample size, the operationalization of variables, the survey description, the construction of the emotional health and perceived work appreciation indices, and their Cronbach's alpha coefficients. Finally, the results of a linear regression model are presented, showing that variables related to family responsibilities are key to understanding the emotional health issues faced by these workers.

Keywords: Social inequality; Stratification; Perception; Labor productivity; Mental health.

Resumo

O capítulo mostra a ligação entre a saúde emocional e a percepção que os zeladores de uma universidade têm sobre a valorização que a comunidade universitária faz de seu trabalho. Na introdução apresenta-se o problema de pesquisa e a justificativa; o problema de pesquisa, a partir de uma revisão da literatura, estabelece a necessidade e a novidade desta investigação; a metodologia descreve o tamanho da amostra, a operacionalização das variáveis, a descrição da pesquisa, a construção dos índices de saúde emocional e de percepção da valorização do trabalho, seus alfas de Cronbach; finalmente, apresentam-se os resultados de um modelo de regressão linear que permite ver que as variáveis relacionadas com as responsabilidades familiares são as que ajudam a entender o problema de saúde emocional apresentado pelos trabalhadores.

Palavras-chave: Desigualdade social; Estratificação; Percepção; Produtividade laboral; Saúde mental.