

ACERCAMIENTO CUALITATIVO A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL POSITIVA EN SERVIDORES PÚBLICOS SINDICALIZADOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA

QUALITATIVE APPROACH TO PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND POSITIVE MENTAL HEALTH
IN UNIONIZED PUBLIC SERVANTS OF THE MUNICIPALITY OF GUADALAJARA

Fabiola Abigail González Hernández, Silvia Graciela León Cortés, Blanca Noemí Silva Gutiérrez,

Mónica Isabel Contreras Estrada.

Universidad de Guadalajara, México.

Correspondencia: fabbi.glezhdez@gmail.com

RESUMEN

La salud mental positiva es el conjunto de facultades que tiene una persona para hacer frente a las adversidades que se presentan. La implementación de este concepto en el trabajador permite la sana convivencia, así como afrontar de una mejor manera los factores de riesgo psicosocial, por lo cual, el objetivo de este estudio es conocer el mundo de vida de acuerdo con los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara. Método: estudio cualitativo fenomenológico por medio de entrevistas en profundidad a 5 servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara. Hallazgos: las instancias de gobierno municipal ofrecen un salario superior al sueldo en instituciones privadas, horario laboral flexible y prestaciones superiores a las de la ley, sin embargo, no presentan oportunidades equitativas para

ascender a un puesto de acuerdo con las aptitudes y actitudes. Conclusiones: los factores protectores de su salud mental son el resultado de sus capacidades emocionales como son la superación personal, reconocimiento por ser mujeres trabajadoras, espiritualidad e independencia, así como las facilidades que les ofrecen las instancias gubernamentales municipales, sin embargo, es pertinente atender la salud mental dentro de los centros laborales para mejorar las dinámicas organizacionales.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Salud mental positiva, Salud mental, Servidores públicos, Salud ocupacional.

ABSTRACT

Positive mental health is the set of faculties that a healthy person must face the adversities that arise in daily life. The implementation of this concept in the worker allows a healthy coexistence with co-workers, subordinates, and superiors, as well as to face in a better way the psychosocial risk factors, therefore, the objective of this study is to know the world of life according to the psychosocial risk factors and the mental health of the unionized public servants of the municipality of Guadalajara. Method: qualitative phenomenological study through in-depth interviews with 5 unionized public servants of the municipality of Guadalajara. Findings: municipal government agencies offer a salary higher than the salary in private institutions, flexible working hours and benefits higher than those of the law, however, they do not present equitable opportunities for promotion to a position according to aptitudes and attitudes. Conclusions: the protective factors of their mental health are the result of their emotional capacities such as self-improvement, recognition for being working women, spirituality, and independence, as well as the facilities offered to them by municipal government agencies; however, it is pertinent to address mental health within workplaces to improve organizational dynamics.

Keywords: Psychosocial risk factors, Positive mental health, Mental health, Public servants, Occupational health.

INTRODUCCIÓN

Factores de Riesgo Psicosocial

El término de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo fueron publicados por primera vez en 1989 en la directiva 89/391-Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo la cual los define como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que, de manera directa, afectan el bienestar físico, psicológico y social generando estrés en el trabajador, bajo aprendizaje, y poco crecimiento y autonomía en el trabajador.

El estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) estableció un listado de 42 factores de riesgos psicosociales causados por un doble fenómeno: a) el desarrollo del sector terciario de la producción; y b) de la globalización actual con sus diversas características que perpetúan dentro del mercado de trabajo.

El trabajo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) referente a los nuevos factores de riesgos psicosociales engloba cuatro de los diez riesgos en la categoría de inseguridad contractual, lo que indica su importancia básica afectando a tres grandes tipos de trabajadores:

1. De quienes no tienen trabajo,
2. De quienes tienen un trabajo precario, y
3. De quienes tienen un trabajo fijo, es decir a la totalidad del mercado de trabajo.

En México, la NOM-035-STPS-2018 define los factores de riesgo psicosocial como aquellos que pueden provocar Trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) y de estrés crónico y de adaptación generados de las características laborales propias del del puesto de trabajo, la jornada de trabajo, la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Salud Mental Positiva

La salud mental positiva tiene su origen bajo el concepto de Higiene mental. Ruth Strang (1936) señala que la Higiene mental es un aspecto importante que debe incluirse dentro de la planificación de programas sociales, abarcando todos los campos del comportamiento que conduce a un nivel máximo de integración personal y ajuste social por medio de la salud mental positiva para evitar la ruptura personal y social, situaciones que podrían derivar en enfermedades mentales o infracciones a la ley. Tanto el medio ambiente, el desarrollo del individuo y el ritmo intrínseco, están en posibilidades de producir un desequilibrio interno en el ser humano.

Como modelo formal, Jahoda, M. (1958) fue una de las primeras referencias dentro de la salud mental positiva formulando un modelo teórico compuesto por seis categorías referentes a las bondades o virtudes de las personas mentalmente sanas, las cuales son: actitudes hacia ti mismo, crecimiento y autoactualización, integración, autonomía, percepción de la realidad y dominio del entorno.

Con base en Jahoda, debido a los conceptos que integran las características que debe de tener una persona aparentemente saludable, Lluch, M. T. (1999) realizó una tesis proponiendo un Modelo multifactorial de la salud

mental positiva. En defensa de su modelo multifactorial de salud mental positiva, resulta coherente partiendo de los conceptos teóricos que se utilizan desde la perspectiva positiva de la salud mental por lo cual, los factores que se obtienen están íntimamente relacionados con la vertiente aplicada de la psicología y aparecen como dimensiones de los instrumentos de evaluación y como objetivos a potenciar o entrenar en los programas de prevención y promoción de la salud.

Lo pertinente del modelo multifactorial se basa en los siguientes supuestos fundamentales dentro de la salud mental positiva:

1. Se entiende como un estado dinámico y flotante. La concepción de la salud mental positiva conlleva aceptar sentimientos y experiencias positivas, así como también negativas.
2. Tiene límites que deben controlarse. Todos los estados emocionales presentan límites que, si se superan (por déficit o en exceso), pueden provocar patología.
3. Los factores que componen el Modelo Multifactorial de Salud Mental Positiva están interrelacionados, de modo que unos puedan compensar a otros. Así, según el momento o la situación personal, unos factores prevalecen sobre otros (Texeira et al., 2021).

Factores de Riesgo Psicosocial y Salud Mental Positiva

Comprender los factores de riesgo psicosocial, nos permite reconocer si existe un factor protector con las cualidades que presenta la salud mental positiva ante los daños físicos, mentales y/o emocionales que son los factores de riesgo psicosocial por lo cual, el objetivo de este estudio fue comprender, desde una perspectiva fenomenológica, el significado que tienen las experiencias sobre los factores de riesgo psicosocial y la

salud mental positiva en un grupo de servidores públicos sindicalizados del Ayuntamiento de Guadalajara desde sus experiencias de vida, de esta manera, es posible conocer lo que cada experiencia en particular significa para ellos, a su vez, es revelar el significado fundamental de un fenómeno dentro del contexto en el cual los individuos lo experimenta, así como distinguir los rasgos de ese fenómeno. En términos generales, por medio de la fenomenología, es posible conocer aquello que los participantes comparten en común mientras ellos experimentan un fenómeno.

Para llevar a cabo las entrevistas en profundidad, se analizaron y describieron los discursos de los participantes a través de la fenomenología de la percepción, identificando así las categorías y subcategorías de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva por medio de las categorías: cuerpo vivido, espacio vivido, tiempo vivido y relaciones humanas.

Los principios metodológicos de la fenomenología permitieron lograr una mayor comprensión y descripción de la esencia de las experiencias y vivencias de los participantes. Este aspecto central fenomenológico parte del conocimiento de los valores, actividades, sentimientos y estados de ánimo.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cualitativo partiendo de acuerdo a los principios fenomenológicos de Husserl (1900), el cual manifiesta que la fenomenología se concibe como la intencionalidad y el significado de las experiencias vividas desde el punto de vista de los participantes. Estas transacciones son posibles mediante la escucha atenta, interacción y observación para comprender en su totalidad el fenómeno a estudiar a

través de la experiencia de los participantes o la reconstrucción del mundo interior de la experiencia del desde el tiempo vivido, espacio vivido y cuerpo vivido, así como también las relaciones humanas y su relación con estas.

Por medio de una guía de entrevista nos permite percibir en profundidad cada una de las categorías de estudio logrando conocer el mundo de vida en relación con, los factores de riesgo psicosocial, salud mental positiva y la salud general de las informantes. Las categorías de estudio fueron trabajo, mujer y trabajo, factores de riesgo psicosocial, salud mental positiva, salud mental y claridad cognitiva.

El tipo de análisis fenomenológico parte de la descripción fenomenológica, reducción e interpretación fenomenológicas descritas a continuación:

1. La descripción fenomenológica es el primer paso para explicitar los presupuestos que se encuentran no tematizados en el reconocimiento del mundo de vida como tal. En este sentido, permite reconocer las experiencias particulares con sus intereses asociados desde donde se interpreta el mundo de vida de los participantes de la investigación.
2. La reducción fenomenológica se practica, según diversas modulaciones, al tiempo que busca un camino para tematizar con el mayor rigor posible. Lo que aparece con la reducción fenomenológica es la subjetividad trascendental, no mundana, sino constituyente del mundo. En la medida en que esta subjetividad es fuente de todo ser al tiempo que puede aparecerse a la mirada del fenomenólogo, es decir, con evidencia en y por la reducción, se designa como subjetividad fenomenológica trascendental, precisando que se trata de un “dominio

último y apodícticamente cierto sobre el cual ha de fundarse toda filosofía radical” (Husserl, 1954).

3. La interpretación fenomenológica, de acuerdo a Heidegger (1927), parte del sentido de la comprensión y representación del mundo de vida de los sujetos, del ser en el tiempo y el contacto con las cosas mediante prejuicios y expectativas como consecuencia de las experiencias. Cualquier respuesta a una pregunta acerca de la realidad se halla manipulada, ya que siempre existe una comprensión acerca de todo lo que se piensa. La interpretación fenomenológica del *Dasein* es un cometido especial al tener por tema un ente concreto y determinado, siguiendo el hilo conductor que la propia estructura de interpretación nos ha dado. Esta interpretación nos ha puesto ante los ojos de los elementos constituyentes fundamentales del dicho ente.

Como criterios de selección, los criterios de inclusión fueron servidores públicos sindicalizados que tengan permanencia mínima de seis meses en las dependencias municipales con su respectivo acuse de consentimiento informado; los criterios de exclusión fueron servidores públicos que no deseen participar en la investigación; y criterios de eliminación fueron servidores públicos sindicalizados que no terminen el proceso o que decidan retirarse de la investigación.

Por medio de la plataforma de zoom se llevaron a cabo las entrevistas en profundidad con una duración de 2 horas por participante.

HALLAZGOS

Descripción de los resultados

Las experiencias vividas se obtuvieron de acuerdo con las categorías que se abordaron durante la entrevista en profundidad con servidores

públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara donde participaron cinco informantes de dos dependencias municipales, siendo mujeres en su totalidad en la edad entre 45 y 68 años siendo trabajadoras sindicalizadas y con base. El cuidado del anonimato de los trabajadores será por medio de la utilización de pseudónimos de flores.

Los datos sociodemográficos y laborales significativos de las participantes se presentan por medio de los siguientes componentes, que son el nombre o pseudónimo de las participantes, la edad, la escolaridad, el número de hijos, la doble presencia, el cargo y la responsabilidad económica (Tabla 1).

Tabla 1. *Datos sociodemográficos y laborales de las servidoras públicas sindicalizadas del municipio de Guadalajara*

Nombre	Edad	Escolaridad	Núm. de hijos	Doble presencia	Cargo	Responsabilidad económica
Rosa	55	Preparatoria	2	No	Administrativo	Sí
Violeta	55	Licenciatura	2	No	Administrativo	Sí
Margarita	41	Preparatoria	1	Sí	Atención	Sí
Azalea	51	Preparatoria	1	No	Administrativo	Sí
Girasol	54	Licenciatura	2	Sí	Tallerista	Sí

Fuente: elaboración propia.

Categorías y subcategorías de estudio

Descripción fenomenológica

En este apartado se muestran los códigos vivos de cada una de las categorías y subcategorías de las entrevistas en profundidad que tiene como objetivo describir la forma en la que las cosas aparecen de acuerdo

con la experiencia de los participantes, la forma en que experimentan las cosas en el mundo circundante y su significado. Se detallan además los sentimientos y emociones que presentaron en cada una de las fases de la entrevista en profundidad.

Trabajo

En las manifestaciones de los informantes entrevistados, se destaca que hacen alusión a que el trabajo es un medio en el cual pueden obtener ingresos representativos para ellas mismas, así también beneficiar a los demás integrantes de la familia, satisfacción por atender a los ciudadanos, así como también un aspecto religioso gratificante y como un derecho humano. La visión que tienen las mujeres sobre su trabajo esencialmente es reconfortante, no lo ven en aspectos negativos, lo ven como un medio donde van a ejercer un servicio.

“Para mí el trabajo me da la oportunidad de recibir y dar, dar a las personas que atiendo y es sagrado porque para mí no hay otra manera en la cual el ser humano pueda darse a conocer según sus aptitudes. Para mí es sagrado. El trabajo lo veo como un derecho que tenemos todo ser humano de estar en alguna área de dar tu servicio y para mí eso es el trabajo. El trabajo es una fuente donde yo puedo obtener un recurso para dar a mi familia y estar ahora sí, como se llama, brindar a la ciudadanía porque mi trabajo es brindar un servicio a la ciudadanía” (Violeta).

Mujer y trabajo

La pertinencia de esta categoría nos permite visualizar el papel fundamental que tiene el trabajo para las mujeres trabajadoras mexicanas, partiendo de

la perspectiva social, económica familiar y social expuesta por parte de nuestras informantes.

Se tomó como iniciativa esta variable ya que la disponibilidad de pertenecer a este estudio cualitativo fue en su totalidad por mujeres trabajadoras, por lo cual, es pertinente, además, demostrar la significancia que se tiene día con día sobre el papel que ejerce la mujer en el ámbito laboral. De esta manera, nos lo relatan los siguientes informantes:

“Para mi significa, eh, tener, ahora si como luego dice, tener agallas para saber llevar tu casa y el trabajo porque no debes faltar a ninguna de las dos partes” Violeta

Factores de riesgo psicosocial

Condiciones laborales

Las condiciones laborales son parte del centro de trabajo donde realizan sus actividades y tareas en las cuales pueden ser significativas o perjudiciales donde se puedan derivar accidentes y/o enfermedades de trabajo. En este caso, una informante menciona una afectación en su organismo derivado de realizar limpieza. La falta de recursos humanos hace que muchos trabajadores realicen tareas que no son parte de su contrato laboral lo cual puede afectar de manera directa su salud, en este caso la informante, menciona que no había personal de limpieza, por lo cual, no tomó las precauciones necesarias.

“Antes de la pandemia...por haber lavado los baños es que pesqué ese hongo que se me fue a la pleura...Estuvimos mi compañera y yo y le dimos una lavada a los baños a fondo porque ya estaban super sucios y los usuarios se quejaban. Mi compañera me decía: “pues hay que darle una buena”

entonces, si te puedo decir que antes de la pandemia, de la incapacidad si era apoyar a la parte de intendencia”. Girasol.

Así también, se expresan comentarios respecto a la injusticia que afecta directamente a los trabajadores con relación al proceso continuo de cambio administrativo lo cual afecta la dinámica social dentro de los centros de trabajo.

“Algunos jefes directos pueden ser injustos con ellos y, este, los castigan, o los castigan de una manera que ellos ya no pueden trabajar y son personas que dan mucho a la institución. Entonces, es lo que no me gusta, que puede llegar cualquier persona que no sabe nada y toma decisiones, pues, muy tajantes sin importarles a quién perjudica, que, en primera, están perjudicando al ciudadano”.

Sueldo

El sueldo es esencial para tener una vida digna donde las necesidades puedan ser resueltas decido a tu trabajo donde sea bien remunerado en cuanto a tus capacidades intelectuales, físicas, sociales, culturales y emocionales. El sueldo es la base, un estímulo que se tiene como obligación más que por gratificación o estímulo.

“Pues los salarios son bajos y sobre todo porque creo que, cuando yo ingresé teníamos un salario aceptable, era un buen salario. Con el paso de los años, en cada administración no se dieron en los porcentajes justos. En comparación con otras instituciones, te quedas más abajo y en comparación con Tlaquepaque y Zapopan, gana más que nosotros, pero yo les

decía, Guadalajara en Guadalajara, Zapopan en Zapopan y Tlaquepaque en Tlaquepaque y tiene más proyección” Girasol

*“Ahí sí yo creo que, si lo vemos, hay gente que no trabaja y hasta gana más que uno, me dicen “oye, ¿esa persona qué onda?” no, así se la pasa caminando de allá para acá, yo que ando en la mañana la veo y digo “no manches, gana dos mil pesos más que yo” y bueno, digo, le tocó la de ganar, pero conforme a mi sueldo yo estoy muy a gusto, cada año nos aumentan y yo siempre lo comparo, malo pero lo comparo con una empresa y digo ¡guau!, no estamos en la gloria”.
Margarita*

“Pues sí hemos visto que con nosotros es bajo, que en parques y jardines ganan más, o que en Zapopan que es otro municipio ganan más con el mismo nombramiento, pero los sueldos sí están muy bajos, de hecho, en pensiones cotizamos poquito y ahí nos han dicho que trabajamos muy poquito, pero pues si ganamos menos, entonces cómo nos van a quitar más, no sería justo” Azalea

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional que ofrecen las instituciones, organizaciones y empresas permite mejorar día con día para obtener un mejor sueldo, un mejor puesto acorde a las aptitudes y actitudes de los trabajadores.

“No, no existe ninguno...no hay un escalafón así muy, los sindicatos y más ahorita el mayoritario, pues tienen mucho poder en es, y a mi punto de vista pues no, no te ayuda, no, no ve,

no hay así plazas donde puedas tú, como le llaman, participar, no hay mucho apoyo en eso. Mucha gente queremos tener también oportunidades y buscarlas, y, ahora sí que, si hacer algo más, si tienes el perfil también, porque nomas tenemos los años, queremos que se nos den las cosas y aquí pasaba, pues, pasa que te conformaste con lo que siempre has tenido y quieres que lleguen las cosas hasta sin pedir las. Entonces, también, uno tiene que esforzarse por lo que quieres y también tienes que pelearlo, de alguna manera o ver la forma de que te llegue”. Rosa

“Mira, eso de los escalafones y que tal, ahí si tienes que involucrarte con los partidos, ponerte el color de alguna playera. Yo como nunca estuve dispuesta a tomar partido en esas situaciones, pues no. Sí, yo llegué a ser jefa de departamento, se me dio la oportunidad. Si asciendes, pero lo que no asciende es tu pago, eso olvídalos, muy difícilmente tendrías que, no sé, ahí en ese sentido, hay otros temas que mejor no me meto... pero, mira, Fabi, yo siempre tuve claro eso, aspirar a alcanzar otro puesto es porque pertenezca a un partido y que ese partido se vea favorecido, este, o no sé, meterme en otro tipo de situaciones que ni me las sé ni tampoco quiero investigar, este y pues no voy a llegar a tener otro sueldo y pues, este, eso era una realidad”. Girasol

Salud Mental Positiva

Dentro del concepto de la salud mental positiva, está el concepto de la *Resolución de problemas/Autoactualización*. En esta categoría, las informantes comparte la capacidad de análisis, sus habilidades para tomar

decisiones, adaptación y actitud de crecimiento personal continua. El aspecto social es fundamental para el desarrollo personal de las personas, por ende, la satisfacción que se tiene dentro del ámbito social es esencial en cuestión del sentido de pertenencia dentro de un grupo social.

“¿Cómo enfrento los problemas? Que estoy invitada a resolver mis problemas porque a un lado de mí, detrás de mí y delante de mí, por debajo de mí y por arriba de mí, están mis hijas viéndome. Como me gustaría que mis hijas salieran adelante, tengo que echar mano de la creatividad, encomendarme a dios y decir: “esto va por ellas porque tienen que ver cómo voy saliendo. Girasol

Fe

La Fe es la confianza que se tiene en uno mismo, en los demás y/o en Dios. En un ser supremo y energía interna que nos hace dirigirnos con mayor seguridad en las adversidades que se presentan.

“...Yo lo tengo muy comprobado, la mente es muy poderosa y si dices: no puedes, no puedes” pero pues hay que echarle ganas, ¡aquí estamos!... Yo pienso, hay que hacer cada día lo que tienes que hacer para demostrarte a ti mismo, a nadie más. Yo me demuestro cada día que me levanto y digo: ¡yo sí puedo!”. Violeta

Espiritualidad

El siguiente aspecto que se encontró dentro del proceso de entrevistas a profundidad, se logró captar e interpretar la necesidad espiritual que tiene en las vidas de las trabajadoras, así como también el aspecto personal,

creer en sí mismas los cuales son aspectos fundamentales para hacer frente a la adversidad que se presenta.

Así también, la parte espiritual para resolver problemas se hace presente nuevamente, la parte personal y el cuidado a la integridad individual antes que nada compaginado con la importancia de generar una buena imagen a sus seres queridos, principalmente a sus familiares directos.

“Con la gracia de dios... Yo soy a la idea de que Dios provee... ¿cómo voy resolviendo los problemas?, como pueda, como Dios me va iluminando... Entonces, debo elegir lo mejor, debo elegir a partir de hoy cómo voy a vivir, ¿Cómo enfrento los problemas? Que estoy invitada a resolver los problemas porque a un lado de mí, detrás de mí y delante de mí, por debajo de mí y por arriba de mí, están mis hijas viéndome”.
Girasol

Salud mental

En el siguiente apartado, se indaga la salud mental de las participantes las cuales, su mayoría, expresan momentos de ansiedad.

“Mmm, buena, buena. De repente por la misma situación, pues sí, el otro día tenía un poco de ansiedad, pero es por lo mismo. Quisiera hacer más cosas... que trabajar, este, poder, o sea, no limitarte a poder ver a tu familia y creo que ayer si me tenía con un poco de ansiedad eso”. Rosa

Con respecto al siguiente informante, logramos percibir una actitud positiva donde los problemas que se enfrentan se logran resolver de la

mejor manera, además que, por medio de la gratitud de las enseñanzas de sus seres queridos, en este caso su madre que ya no está en este mundo terrenal, le permiten tener vitalidad.

“La salud mental significa pues estar cuerdo congruente... Pues dentro de esto que estamos viviendo yo lo considero que mi salud mental es buena, porque he sabido manejar este encierro claro con la ayuda de mi familia y actividades que realiza uno a diario y que todavía puedo desarrollar... Muchas gracias Dios me envió un ser maravilloso que me dio una buena vida y comprensión a pesar de todo lo que ella vivió y lo valoro y por ella soy lo que soy... Muchas gracias por todo lo que nos está enseñando y su paciencia por transmitir sus conocimientos para transformar nuestras vidas”. Azalea

Claridad cognitiva

Durante el proceso de las entrevistas a mujeres trabajadoras, la parte más emotiva y compleja es el autoconcepto de sí mismas, llegando a manifestar dificultad sobre su concepto personal. Se manifestaron en la mayoría de los casos desconsuelo que permitieron a su vez mayor confianza para hablar sobre temas complicados que impiden la felicidad, en algunos casos.

“Pues mira, violeta es un ser humano que tiene muchas, yo les digo que si veo mis virtudes y veo mis cualidades, eh. Soy un ser humano común y corriente, una madre de familia preocupada por sus hijos, eh, soy una, una servidora pública del Ayuntamiento y este, soy un ser humano, tengo virtudes, defectos y pues, le hecho ganas”. Violeta

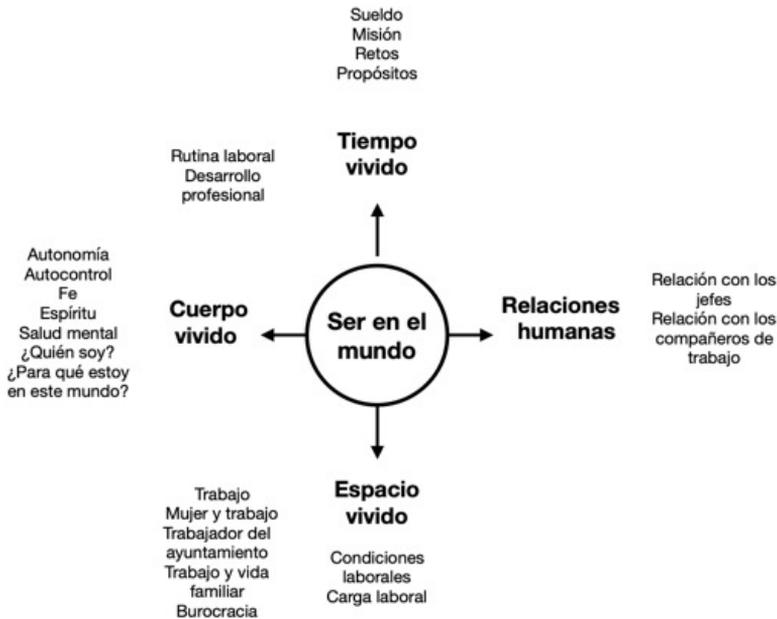
Reducción fenomenológica

La reducción fenomenológica constituye su actitud o su método mediante el cual se define la propia fenomenología. El método de la reducción fenomenológica, en su unidad y unicidad de fondo, se practica según diversas modulaciones al tiempo que busca un camino para tematizar con el mayor rigor posible. Lo que aparece con la reducción fenomenológica es la subjetividad trascendental, no mundana sino constituyente del mundo. En medida en que esta subjetividad es fuente de todo ser al tiempo que puede aparecerse a la mirada del fenomenólogo, es decir, con evidencia en y por la reducción, se designa como subjetividad fenomenológica trascendental, precisando que se trata de un “dominio último y apodícticamente cierto sobre el cual ha de fundarse toda filosofía radical. (Husserl, 1954).

Con base en los postulamientos dentro de la corriente filosófica fenomenológica, se caracterizan las categorías y subcategorías de acuerdo con el cuerpo vivido, tiempo vivido, espacio vivido y relaciones humanas vividas.

En esta representación gráfica se muestran las categorías y subcategorías que se presentan en las mujeres servidoras públicas del municipio de Guadalajara (figura 1).

Figura 1. Componentes distribuidos dentro de las categorías de *Cuerpo Vivido*, *Espacio vivido*, *Tiempo vivido* y *Relaciones humanas vividas*



Fuente: elaboración propia

Interpretación fenomenológica

En este apartado se recogen los hallazgos finales del estudio fenomenológico realizado sobre los servidores públicos del Ayuntamiento de Guadalajara. De este modo, se ha llegado a una interpretación más profunda para comprender el significado del fenómeno. A través de una reflexión y un análisis en profundidad de los hallazgos, se ha buscado develar el significado sobre las categorías presentes de los servidores públicos que son: trabajo, mujer y trabajo, factores de riesgo psicosocial, salud mental positiva, salud y aspectos cognoscitivos.

Comprender el sentido del trabajo

El sentido y significado del trabajo, se extrapolan en el significado de acuerdo con las vivencias y perspectivas de cinco mujeres servidoras públicas del municipio de Guadalajara, las cuales concuerdan en que el trabajo es una fuente de ingresos, es recíproco; es decir, que puedes dar y recibir satisfacción por brindarles una atención de calidad a los ciudadanos y sobre todo a los adultos de la tercera edad. También manifestaron que es un trabajo estable y agradable. En el sentido de ser un servidor público del municipio de Guadalajara, las participantes comentan que significa mejorar dentro del entorno social, que es una motivación y un orgullo, además, les brinda mejores oportunidades que ser trabajadores de instituciones privadas, así como también les permite ser más empáticas con la ciudadanía, sin embargo, ser servidor público sindicalizado del municipio de Guadalajara está dotado de estereotipos como el ser visibilizados como trabajadores déspotas.

Comprender el sentido de ser mujer trabajadora

Las mujeres trabajadoras entrevistadas mencionaron que ser una mujer trabajadora es sinónimo de orgullo y privilegio, y les permite ser una mujer independiente y autosuficiente, lo que da como resultado la igualdad de género, tener agallas; son un ejemplo de vida y conlleva responsabilidades. Las mujeres que fueron parte de este estudio muestran características que les permiten afrontar la vida de una mejor manera de acuerdo con su condición como mujeres ya sea por cuestiones culturales, sociales o emocionales. Hoy en día podemos observar que cada vez más las mujeres ocupan puestos importantes dentro del entorno laboral, lo cual nos permite cierta igualdad que las mujeres logran conllevar día con día permitiendo generar un entorno saludable tanto social, laboral como familiar.

Comprender el sentido de los factores de riesgo psicosocial

La afectación directa en las servidoras públicas, se centraliza en aspectos organizacionales característicos de los entornos gubernamentales, donde el tipo de administración que tenga el poder dependerá del trato y las oportunidades que puedan obtener los trabajadores. Las servidoras públicas sindicalizadas manifestaron que el sueldo, si bien es un aspecto negativo, a diferencia de las empresas privadas, el sueldo es superior adecuándose a la jornada laboral, lo cual les permite tener una vida digna. A su vez, el nepotismo se hace presente en entornos gubernamentales donde las oportunidades se brindan por medio del partido político en turno. De igual manera notan que los entornos burócratas o gubernamentales son espacios “maleados”, existen ineficiencias y de igual manera los cambios repentinos derivados del cambio de administración generan deficiencias en los entornos laborales. En el caso de la relación con sus jefes directos y compañeros, mencionan que laboran en un ambiente donde existe una buena relación, son humanistas, atentos, se tiene un trato justo, agradable, respetuoso, empático, accesible y equitativo donde se les brinda a su vez apoyo. También son consideradas las relaciones con sus compañeros y jefes directos como bendecidas. De igual manera, la relación con sus compañeros se visualiza como amistosa y cordial.

Respecto a la rutina laboral diaria, manifiestan que el trabajo es repetitivo. De igual manera, las participantes manifestaron que, si bien pueden ascender de puesto, muchas de las veces el sueldo es igual, esto debido al nepotismo, el oportunismo y las características politizadas presentadas en entornos gubernamentales. El sueldo no es equitativo y es desproporcionado, esto derivado de cuestiones políticas donde, de igual manera, el nepotismo se hace presente; también comentaron que se encuentran personas dentro de

la nómina que no asisten a trabajar, las cuales son llamadas “paracaidistas”, a su vez, las pensiones las perciben como bajas y el sueldo bajo.

La rutina laboral funge también como concepto positivo donde el horario de trabajo es adecuado; se mantiene prioridad en la atención al adulto mayor, y se pueden realizar actividades en el hogar y se puede socializar.

Comprender el sentido de la salud mental positiva

La salud mental positiva, como se ha mencionado con anterioridad, es un conjunto de características personales mentalmente sanas, las cuales son: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y habilidades de relación interpersonales, sin embargo, dadas las vivencias y experiencias de las servidoras públicas sindicalizadas, es necesario recalcar la espiritualidad, la fe y el sentido de vida como características positivas para enfrentar las adversidades con mayor responsabilidad y estabilidad. En el concepto de las relaciones sociales, la satisfacción familiar que tienen con sus seres queridos es parte del apoyo que les brindan a las participantes, es una fortuna sentirse *parte de*, les permite convivir de una mejor manera por medio de la compaginación, además de visualizarse como figuras importantes dentro de sus círculos familiares, lo cual conlleva al matriarcado representativo de las familias mexicanas, sin embargo, las mujeres manifiestan dentro del entorno familiar falta de comunicación; aun así, la familia es un elemento protector. Así también, la satisfacción social se da por medio de la afinidad, perciben a sus amistades como parte de sus familias, se da la honestidad, el reconocimiento, la felicidad y la tranquilidad. De igual manera, la satisfacción laboral yace de brindar atención de calidad al adulto mayor, el horario de trabajo es accesible para desempeñar otras tareas y actividades, laboran en lugares donde se manifiesta la empatía

y la tranquilidad, y además se les brindan facilidades como permisos para el cuidado de sus familiares, por ejemplo. Las relaciones sociales les permiten ser mujeres más fuertes, sentir satisfacción, ser reconocidas, tener la iniciativa por medio de la espiritualidad y la fe, así como también el sentido de pertenencia en sus círculos sociales que les brinda tranquilidad.

Comprender el sentido de la salud mental

Las vivencias de las participantes indicaron que persisten ciertos aspectos negativos que impiden un proceso de bienestar ya sea por las características propias de la personalidad de las participantes, el entorno laboral gubernamental, la precariedad, así como situaciones que no se pueden controlar como alguna situación de salud que en algunas ocasiones no es la adecuada, ya que presentan cuadros de depresión, ansiedad, estrés y, a un grado superior, ideas suicidas debido a acontecimientos como la muerte de un familiar.

De esta manera, es necesario priorizar la importancia que tiene la salud en los centros de trabajo, sociales, académicos y familiares que permitan atender de manera oportuna a los trabajadores, los cuales mencionan que para tener un buen estado de salud mental se necesita tener fe y espiritualidad, fe en sí mismos y tener cercanía con Dios y apoyo familiar. Comprender los aspectos cognoscitivos

De acuerdo con las vivencias de las voces de las participantes, mencionan que su sentido de vida se centra en su familia, se centra en hacer un mundo mejor para sus hijos ya sea a nivel económico y social, es decir, brindarles las posibilidades económicas, los valores y las creencias para vivir de una mejor manera. La misión de estas mujeres en la vida es amar, ser incondicionales, vivir en armonía, ser felices, estar en constante

aprendizaje, ser un ejemplo de vida, salir adelante y vivir para sus familiares, principalmente sus hijos. En este caso, si bien es una cuestión positiva, a futuro estos aspectos pueden ser considerados negativos, ya que, una vez logrando la independencia sus hijos, puede manifestarse depresión. Así también, los retos que presentan estas mujeres son vivir en completo bienestar y seguridad, ser decisivas, dejar huella, seguir en constante aprendizaje, ser felices, mantener el liderazgo, ser ejemplo de vida, cumplir con las actividades del municipio de Guadalajara, disfrutar de una pensión digna, tener salud, dejar de tener defectos, mantener a sus familiares sanos y salvos, y mencionan que “vivir en pareja es un mayor reto”. Así también, el propósito de estas mujeres es no herir a los demás, superarse, tener un mejor puesto, tener vivienda propia y para sus hijos, tener crecimiento educativo y vivir para Dios. Por lo cual, su proyecto de vida se centraliza en brindarles las mejores condiciones a su próxima generación, ese es su sentido de vida.

DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos permitieron observar de manera significativa que las mujeres tienen mayor interés en participar en programas de atención a la salud mental, ya que nuestro grupo de investigación se conformó por un total de cinco mujeres servidoras públicas de las dos dependencias municipales del municipio de Guadalajara.

Las mujeres muestran fortaleza en los centros de trabajo, así como en el hogar siendo parte fundamental inclusive en la cuestión económica, sin embargo, presentan doble presencia aun cuando sus dependientes económicos directos tienen la mayoría de edad, lo cual es importante trabajar en ello esos procesos sociales aún presentes.

Dentro de los aspectos protectores de los factores de riesgo psicosocial se logró percibir el aspecto personal y espiritual más que los aspectos de la salud mental positiva, los cuales son ejes centrales en el desarrollo emocional, social, familiar y laboral. Son aquellas motivaciones personales las que les permiten permanecer en sus centros de trabajo aun cuando las condiciones no sean favorables, aun cuando el despotismo se posiciona como factor de riesgo en los centros de trabajo, aun cuando la relación familiar esté distante, aun cuando los problemas sobrepasan los límites de las mujeres trabajadoras. En este sentido, el autoconocimiento, el autodescubrimiento y la autoconciencia del mundo subjetivo como lo perciben, son esencialmente primordiales para gozar una buena salud mental, lo cual nos lleva a la discusión y conclusión de fomentar el auge de estudios mixtos, de estudios cualitativos en los centros de trabajo, y a su vez incluir variables espirituales y personales.

Documentos científicos respaldan los siguientes resultados presentados en esta investigación realizada con servidores públicos los cuales determinan que, a nivel organizacional, un clima saludable genera mayor satisfacción laboral en los trabajadores (Vásquez Balazar, 2019), lo cual permite además tener un mejor desempeño laboral (Vidarte Niño, 2017), así como también generar entornos de bienestar social donde se atiende y se realicen programas y proyectos de seguimiento y evaluación de aspectos positivos (Úsuga Castaño et al., 2017). De igual manera, la capacitación y el desarrollo profesional les permiten a los trabajadores tener un mayor rendimiento profesional (Mamani Choque, 2019), y más si son enfocados desde una perspectiva positiva, lo cual permite crear un entorno relativamente agradable y productivo a nivel personal (altruismo, actitud positiva) y organizacional (implementación de una mejor jornada laboral apta para que los trabajadores puedan desempeñarse en otras actividades)

según Rana (2015). Así como también mejorar las habilidades sociales en cuanto a la satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional, ya que se obtienen resultados eficaces evidenciando mejoras estadísticamente significativas en un grupo de control en comparación con un grupo de cuasicontrol (Veloso Besio et al., 2015). Por su parte, un estilo de liderazgo democrático le permite al trabajador mantener el control de las demandas de trabajo y de estrés laboral mediante el aprendizaje constante por parte de sus superiores (Miranda Aguilar, 2015).

Por el contrario, dentro de un entorno donde persisten deficiencias, pueden generar afectaciones a la salud mental, como describen Schünke y Giongo (2018) en su estudio, el cual indica que las gestiones políticas y la cultura organizacional, que se caracteriza de sufrimiento moral y falta de reconocimiento hacia su personal, tienen mayor afectación en la salud mental, lo cual puede generar estrés laboral, relacionado directo con suicidio y síndrome de *burnout* (Gómez Vélez y Calderón Carrascal, 2017), así como también depresión relacionada de manera directa con la estructura organizacional, tecnológica y la falta de cohesión (Espinoza Beltrán, 2017).

Igualmente, a nivel laboral, las altas demandas psicológicas pueden generar desgaste emocional, lo cual puede conllevar a presentar síndrome de *burnout* en los trabajadores, esto derivado de la poca revalorización del servidor público (Marsolliere, 2019) y de la carga laboral (Abril Freire y Carrillo Ruíz, 2018). Fernandes *et ál.*, en 2018 mencionan que del 31.2 % (depresión), 20.6 % (trastorno de ansiedad) y 14.1 % (ansiedad generalizada) han presentado absentismo en el trabajo, lo cual indica que no solamente persisten afectaciones a nivel individual, sino también organizacional.

De manera específica, la normalización de los riesgos es explicada mediante los principios de Weber (1905) en su libro *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, el cual explica que la normalización del sufrimiento en el trabajo como fuente de explotación, que es representada de manera tirana y dominante, podría dar respuesta a los resultados cuantitativos de los cuestionarios aplicados dentro del presente estudio. En este sentido, el fenómeno del sufrimiento permite generar placer en los centros laborales y brindarles una sensación de placer y de optimismo al percibir que realizan de una mejor manera sus actividades y tareas laborales; en este sentido, la incapacidad de percibir anomalías pueden generar afectaciones a la salud mental y presentarse patologías en los trabajadores. Entonces, partiendo de que la violencia y el sufrimiento han sido subestimados e incluso deslegitimados, y de cierta forma glorificados simbolizando a los trabajadores que presenten estas características como mejores elementos de parte de los defensores del *engagement*, así mismo se menosprecia el malestar, por lo cual este solamente es atendido cuando los indicadores de productividad se ven amenazados (Gaulejac, 2011).

CONCLUSIONES

El concepto de los factores de riesgo psicosocial y salud mental positiva ha estado en constante crecimiento, los estudios aumentan con el paso del tiempo y la tendencia actual, partiendo del concepto de la Organización Mundial de la Salud (2001), se dirigen a enfocar la atención en trabajar aspectos positivos de los seres humanos y el medio que lo rodea ya sea escolar, social, clínico, familiar y laboral por medio de programas de intervención.

Los hallazgos cualitativos confirman que persisten condiciones laborales organizacionales que presentan un riesgo a la salud de las trabajadoras,

sin embargo, también se presentan cualidades protectoras no solamente derivadas de la salud mental positiva, variable de este estudio, sino que las principales características son elementos personales que significan para estas mujeres trabajadoras. El desempeñar un puesto público manifiesta orgullo y significado en la mujer trabajadora para mostrarse al mundo y a la sociedad como mujeres independientes que pueden ejercer un papel importante en la ciudadanía, principalmente en la mejor atención del adulto mayor.

Por su parte, el tener alguien por quien vivir, alguien por quien luchar y laborar, significa de igual manera un elemento protector para afrontar de una mejor manera las adversidades que representa su centro laboral. La espiritualidad y la fe manifiesta un sentido de vida, es decir, el vínculo para estar en armonía consigo mismas, con sus círculos sociales y dentro de su entorno laboral, por lo cual, se llega a la conclusión de que las características personales se deben potencializar mediante programas de intervención dirigidas a los trabajadores para escuchar sus necesidades personales para tener un mejor desempeño profesional y humano.

De esta manera, lo antes mencionado, nos permite visualizar que los factores de la salud mental positiva se deben de desarrollar con mayor amplitud humana incluyendo las características antes mencionadas como son la espiritualidad, la fe y el sentido de la existencia humana. El estudio de cualidades personales y espirituales, son pertinentes y necesarios dentro de la comunidad científica.

Agradecimientos:

A CONACyT por brindarme el apoyo necesario durante mi estancia en el Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, a la Universidad de Guadalajara y a las personas que participaron en este estudio (Directivos,

facilitadores y las mujeres que participaron amablemente en esta investigación).

DECLARACION DE CONFLICTO DE INTERESES

Declaro que no tengo ningún interés comercial o asociativo que represente un conflicto de intereses en relación con el trabajo presentado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril Freire, M. C., y Carrillo Ruiz, M. S. (2018). *El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención ciudadana*. (Tesis de maestría en gestión del talento humano). Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28207>.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007) *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. OSHA. http://osha.europa.eu/topics/stress/index_html?set_language=es.
- Directiva 89/391. (1989). *Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo*. 12 de Junio de 1989.
- Espinoza Beltrán, E. S. (2017). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes). Huancayo, Perú. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/761>
- Fernandes, M. A., Pinho Ribeiro, H. K., Marques Santos, J. D., Ferreira de Souza Monteiro, C., dos Santos Costa, R., y Silva Soares, R. (2018). Prevalencia de los trastornos de ansiedad como causa de absentismo de trabajadores. *Revista Brasileña de Enfermería*, 71(5), 2213-2220. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0953>.
- Gaulejac, Vincent de. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. París: Seuil.
- Gómez Vélez, M. A., y Calderón Carrascal, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, 23, 189-217. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health*. Basic Books. <https://doi.org/10.1037/11258-000>
- Heidegger, M. (1927). *Ser y Tiempo*. Editorial Trota: Madrid, España, 2006.
- Husserl, E. (1900). *Logical investigations*. New York: Humanities Press, 1970.
- Husserl, E. (1954). *La crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental*. Folios. 1984.

- Lluch Canut, M. T. (1999). *Construcción de una escala para medir la salud mental positiva*. (Tesis doctoral). Facultad de Psicología. Barcelona: Universidad de Barcelona, España. <http://hdl.handle.net/10803/2366>
- Mamani Choque, B. V. (2019). *Inteligencia social y satisfacción laboral de servidores públicos*. (Tesis de grado doctoral de la Universidad Mayor de San Andrés). Ciudad de la Paz, Bolivia. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/23638>
- Miranda Aguilar, M. D. (2015). *Relación entre el estilo de liderazgo con el estrés laboral en los servidores públicos de la coordinación administrativo-financiera de una entidad gubernamental de la Ciudad de Quito, en el segundo semestre del año 2014*. (Título de maestría de la Universidad Tecnológica Equinoccial). Quito, Ecuador. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17900>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018. Factores de Riesgos Psicosociales. Diario Oficial de la Federación: 23 de octubre de 2018.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Reporte mundial de salud. Salud mental: Nuevas formas de entendimiento, nueva esperanza*. Organización Mundial de la salud, Ginebra.
- Rana, M. (2015). Positive psychology and its importance at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2), 203-206. <http://www.isscholar.in/index.php/ijpp/article/view/73849>
- Strang, Ruth. (1936). Chapter VII: Technics and Instruments of Mental Hygiene. *Review of Educational Research*, 6(5), 524-536. <https://doi.org/10.3102/00346543006005524>
- Schünke, L. K., & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: a cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 449-456.
- Teixeira, S., Sequeira, C. y Lluch, M.T. (2021). *Programa de promoción de la salud mental para adultos (Mentis Plus+): manual de apoyo*.

Barcelona: Diposit Digital de la UB, Colecció OMADO. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/173986>

- Úsuga Castaño, E., Peláez Cárdenas, M. J., y Gómez Jiménez, Z. A. (2017). *El significado del bienestar social laboral para los empleados del ICBF centro zonal nororiental de Antioquía. 2012-2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Antioquía). Medellín, Colombia. <http://hdl.handle.net/10495/13980>
- Vásquez Bazalar, R. M. (2019). *El clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos del establecimiento penitenciario de Huaraz*. (Tesis de maestría en Trabajo social, con mención en gestión de recursos humanos). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3222>
- Veloso Besio, C., Cuadra Peralta, A., Gil Rodríguez, F., Quiroz Cornejo, Á., y Meza Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-743. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33942541002>
- Vidarte Niño, J. R. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura*. (Tesis en magister en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16769>

Envío dictamen: 10 enero 2023

Reenvió: 9 febrero 2023

Aprobación: 22 febrero 2023

Fabiola Abigail González Hernández. Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional Línea de investigación: Condiciones psicosociales, violencia de género y salud mental. Profesor de Asignatura B Departamento de Producción y Desarrollo del Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: fabbi.glezhdez@gmail.com ORCID 0000-0002-8941-778X

Silvia Graciela Leon Cortés. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo Línea de investigación: Salud mental infantil y Salud en el Trabajo. Jefa de Departamento de Salud Pública y Profesor Titular B, Universidad de Guadalajara. ORCID 0000-0001-5802-8936

Blanca Noemí Silva Gutiérrez. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Línea de investigación: Estudios psicosociales y organizacionales. Organizaciones y conflictos Jefa del Departamento de Salud Pública, Profesor Titular C y miembro del SNI I. Universidad de Guadalajara. ORCID 0000-0001-8851-7079

Mónica Isabel Contreras Estrada. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo Línea de investigación: Trabajo, organización, educación y cultura. Coordinadora del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional y Profesor Titular C Universidad de Guadalajara. ORCID 0000-0002-4142-821X