

Análisis de los factores psicosociales de estudiantes universitarios que trabajan.

Analysis of the psychosocial factors of working students.

Análise dos fatores psicossociais dos estudantes universitários que trabalham.

Silva-Gutiérrez Blanca-Noemí

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara,
México

bnoemisg@gmail.com

De la Cruz-Guzmán Ulises-Osbaldo

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara,
México

uodg2011@gmail.com

Resumen

El actual entorno económico, que cada día exige para el mercado de trabajo puestos cada vez más especializados, lleva a que los jóvenes inviertan en su formación profesional, lo que obliga a muchos a enfrentar el desafío de combinar los estudios con el trabajo para lograr dicha formación y, en un futuro próximo, insertarse en un mercado tan competido. La presente investigación se centró en estudiar las características laborales de la población estudiantil en un centro temático de la Universidad de Guadalajara. El objetivo fue conocer cuáles son las características de los empleos remunerados de los alumnos, en especial a los componentes de tipo psicosocial que presenta su entorno laboral. Se empleó una metodología de corte cuantitativo transversal, utilizando una técnica estadística de tipo no paramétrico; las características de la muestra son estudiantes de pregrado de dicho centro universitario, durante el segundo semestre del año 2015. El análisis se realizó en dos momentos, identificándose en el primero la existencia de precariedad laboral respecto a cuestiones como la percepción salarial, jornada laboral, prestaciones sociales y

contrato de trabajo. En un segundo momento se analizan los aspectos de la dimensión psicosocial con respecto de la percepción salarial.

Palabras clave: Estudiantes universitarios, formación profesional, factores psicosociales, condiciones laborales, análisis estadístico.

Abstract

As current economic conditions demand more specialized laborers, young people often invest in professional training that requires them to work while completing their studies, to gain the experience needed for the highly competitive job market they will soon enter. The present investigation studies the job characteristics and attitudes of the student population at a topic center at the University of Guadalajara. The objective was to determine the characteristics of the students' paid jobs and the psychosocial aspects of their work environment. A cross-sectional quantitative cut-off methodology was used, with a nonparametric statistical technique using qualitative variables. The sample group was composed of undergraduate students at the aforementioned university, and the study was conducted in the second semester of 2015. The analysis was carried out in two stages, the first identifying job insecurity and issues such as salary, daily work schedule, social benefits, and employment contracts. In the second stage, the psychosocial dimension is analyzed as it relates to work salary.

Keywords: College students, professional development, psychosocial factors, working conditions, statistical analysis.

Resumo

O atual ambiente econômico, que exige empregos cada vez mais especializados para o mercado de trabalho, leva os jovens a investir em sua formação profissional, o que obriga muitos a enfrentar o desafio de combinar estudos com o trabalho para atingir esse objetivo. treinamento e, no futuro próximo, para entrar em um mercado tão competitivo. A presente investigação centrou-se no estudo das características trabalhistas da população estudantil em um centro temático da Universidade de Guadalajara. O objetivo era saber quais são as características dos empregos remunerados dos alunos, especialmente os componentes psicossociais que o ambiente de trabalho

deles presenta. Foi utilizada uma metodologia de corte quantitativo transversal, utilizando uma técnica estatística não paramétrica de variáveis qualitativas; As características da amostra são estudantes de graduação do referido centro universitário, durante o segundo semestre de 2015. A análise foi realizada em dois momentos, identificando na primeira a existência de precariedade do trabalho em questões como a percepção salarial, horas de trabalho, benefícios sociais e contrato de trabalho. Em um segundo momento, os aspectos da dimensão psicossocial são analisados em relação à percepção salarial.

Palavras-chave: estudantes universitários, formação profissional, fatores psicossociais, condições de trabalho, análise estatística.

Fecha Recepción: Febrero 2017

Fecha Aceptación: Julio 2017

1. Introducción.

El proceso de globalización económica y de reestructuración productiva que se genera a partir de la década de 1980 tanto en México como en otras regiones del mundo, provoca transformaciones en el mercado de trabajo así como en los procesos socioeconómicos que afectan a la población juvenil (Mora, 2010).

La dinámica socioeconómica actualmente condiciona la actividad de los estudiantes universitarios ya que para complementar el estudio de una carrera profesional se ven en la necesidad de conllevar la formación académica con actividad laboral para costear los gastos de la misma. Adicionalmente, las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes presentan características desfavorables, ya que según Román (2013) la precariedad laboral no se presenta únicamente en un país, en un determinado sector económico, o grupo de población; se cuenta con evidencia respecto a que los trabajadores la experimentan de forma diferente, siendo el grupo de los jóvenes el más afectado. De acuerdo con De Oliveira (2006) en México para el año 2000 de cada diez jóvenes asalariados, cuatro oscilan entre 15 y 29 años de edad presentando este grupo el más alto nivel de precariedad.

Parte de dicha población la constituyen jóvenes universitarios, quienes se desempeñan cada vez más dentro del mercado laboral, inclusive aquellos que tienen acceso a niveles de educación superior en universidades públicas, con el propósito de cubrir sus necesidades económicas, además de apoyar los gastos que deriven del estudio, así como los básicos de alimentación, sin dejar de lado la experiencia que un trabajo puede aportar a la vida profesional del estudiante. No obstante, existen diferentes factores que indican niveles de precariedad en el contexto laboral de los jóvenes universitarios, presentando empleos temporales o sin contrato laboral, recibiendo sueldos muy bajos y con prestaciones insuficientes o incluso nulas (Silva-Gutiérrez y Rodríguez-Téllez, 2016).

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) mencionan que bajo dicho panorama resalta la importancia que tiene el estudio de las condiciones de trabajo de los jóvenes universitarios que a lo largo de su vida académica participan en el mercado laboral, pues dentro del estudio psicosocial de las condiciones de trabajo que existen en el ámbito internacional son relevantes y reconocidas diferentes áreas, tales como la social, económica, organizacional e individual; sin olvidar que cuentan con un valioso apoyo político-jurídico en cuestiones de investigación. En contraposición con lo que sucede en México, principalmente en el área jurídica, ya que la relevancia de dicho fenómeno se ve muy limitada y rudimentaria.

Por lo tanto el objetivo de esta investigación consistió en analizar las condiciones laborales y psicosociales de una población estudiantil de nivel licenciatura del CUCEA de la Universidad de Guadalajara, en México; así como un análisis estadístico de las dimensiones psicosociales que presenta el Cuestionario de Condiciones de Trabajo qCT (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Para el mes de diciembre de 2015, en México, 59.5 % de la población de 15 años y más era económicamente activa, ante una tasa de desempleo que a nivel nacional se ubicó en 4.4% (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, 2016). En dicho sentido, el 68.8% de la población económicamente activa (PEA) del país se desempeña como empleado subordinado y remunerado en puesto fijo, entretanto quienes trabajan de manera independiente o por su cuenta sin la contratación de empleados representa un 21.8% (INEGI, 2016).

En el año 2013, Cuevas y De Ibarrola realizaron un estudio de caso en donde aplicaron a 95 estudiantes una encuesta y a 12 de ellos una entrevista; en dicho proceso se identificó que el 67% de los universitarios se encontraba trabajando. Respecto a los sueldos, más del 50% percibían cantidades equivalentes a \$2,500 o menos al mes y tan solo un 30% percibían una cantidad mayor a \$6.000.00 mensuales. Carrillo y Ríos (2014) señalan que resulta de gran importancia considerar que ante la decisión de trabajar no solamente interviene la perspectiva individual sino también la familiar, hacen énfasis en las necesidades económicas que determinan de manera sobresaliente si los jóvenes universitarios ingresan al mercado laboral. Otras de las razones que motivan a los estudiantes a ingresar al mercado laboral pueden ser la adquisición de experiencia profesional, el aprendizaje, incluso obtener independencia familiar y económica.

La importancia de desarrollar competencias profesionales en los alumnos universitarios es un proceso donde interactúan factores tanto de carácter interno como externo, que son inherentes a las instituciones educativas y a las empresariales. El complemento que se da entre la educación y el empleo se hace evidente cuando el proceso de formación se nutre con el contexto laboral. Recientemente la formación dual ha tomado fuerza en el mercado laboral gracias a que ha mejorado la tasa de empleabilidad (Fandos, Renta, Jiménez y González, 2017).

Planas y Enciso (2014) llevaron a cabo un estudio en México con egresados de la Universidad de Guadalajara durante el periodo 2008-2009 en el que se recabó una muestra de 2017 participantes. Reportaron en dicho trabajo que el 57.2% de los estudiantes se encontraban laborando un año antes de egresar de sus licenciaturas. Tan solo el 20% de aquellos que trabajaban se encontraban desarrollando actividades relacionadas con su licenciatura, lo que les ayudó a obtener un empleo. De igual forma se determinó que independizarse o ganar experiencia son otras de las razones, de modo que no solo se consideran las cuestiones económicas para tomar la decisión de insertarse en el mercado laboral.

Llevar a la par actividades remuneradas y estudios universitarios, además de traer consigo beneficios relacionados con los logros profesionales futuros, así como con el aprovechamiento académico durante la licenciatura, lleva a realizar análisis importantes con respecto a la situación que viven los jóvenes estudiantes así como los aspectos sociales, psicológicos y económicos que

envuelven la doble condición como estudiante y trabajador, lo cual lleva a la presente investigación al estudio de las percepciones que presentan los jóvenes universitarios referente a las condiciones laborales y psicosociales a partir de su experiencia dentro del mercado laboral. El estudio en cuestión brinda datos relevantes sobre el perfil sociodemográfico, académico y las condiciones laborales de los participantes, y a través de análisis estadístico se confirma que las variables analizadas tienen relación estadísticamente significativa.

2. Condiciones laborales y psicosociales.

De acuerdo con Blanch, et al., (2010) existen seis escalas presentadas por el modelo teórico original del Cuestionario qCT, las cuales son: Escala 1.1 Regulación, Escala 1.2 Desarrollo, Escala 2.1 Organización y Entorno Material, Escala 2.2 Organización y Entorno Social, Escala 3.1 Ajuste Organización-Persona, Escala 3.2 Adaptación Persona-Organización; mismas que se agrupan en tres categorías a saber: Escalas 1.1 y 1.2 Organización y Método, Escalas 2.1 y 2.2 Organización y Entorno, Escalas 3.1 y 3.2 Organización y Persona. Las cuales se concentran en una sola dimensión denominada “Condiciones de trabajo” (p. 179).

El qCT fue diseñado como un instrumento para valorar elementos centrales de la dimensión psicosocial, observada y subjetiva de las condiciones de trabajo en organizaciones de servicio a personas; “su contenido incluye aspectos de tales condiciones, que en función de su presencia e intensidad, pueden funcionar como factores protectores y promotores de salud, o por el contrario, como factores de riesgo psicosocial” (Blanch et. al., 2010: p.178). Para Millán, Calvanese & D’Aubeterre (2013) en dicho modelo “existe una triple relación de la organización respecto a las condiciones de trabajo, siendo el método, el entorno y la persona” (p. 29).

Para Moreno (2011) el interés por abordar las inseguridades laborales ha sido centrado a través de la historia en riesgos físicos y ambientales, lo cual se ha considerado como antecedente del estudio de las condiciones laborales, no obstante la información actual muestra una creciente atención en los riesgos de origen psicosocial, gracias al reconocimiento y la importancia otorgados a partir de importantes efectos que ésta ha tenido sobre la salud durante los últimos quince años. De igual forma se ubican desde la década de 1970 antecedentes de investigaciones

que ofrecen relevancia a los factores psicosociales en relación con la salud laboral, desde entonces dicha cuestión ha obtenido diversificación, amplitud y complejidad.

Existen diferentes conceptos acerca de las condiciones laborales y factores psicosociales, dichos conceptos pueden ser utilizados desde campos disciplinares particulares haciendo énfasis en las orientaciones que buscan las investigaciones, aun cuando estos incluyen elementos comunes dentro de su metodología. Yanes y Primera (2006); De Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco (2007) son algunos estudiosos que presentan ejemplos de lo antes mencionado.

3. Metodología.

La presente investigación tuvo lugar dentro del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara a través de un enfoque cuantitativo. Dicha institución se encuentra ubicada a nivel nacional en el tercer lugar en matrícula. Contemplando una población de 17,768 estudiantes se aplicó una encuesta en el nivel de licenciatura. El periodo de aplicación de cuestionarios tuvo lugar durante el segundo semestre del 2015. El proceso de aplicación fue a través de medios electrónicos debido a la magnitud de la población de estudiantes del Centro Universitario y con la intención de facilitar su aplicación, para esto fueron establecidos criterios de inclusión en donde se tomaron como base los porcentajes de créditos concluidos por los jóvenes estudiantes hasta el momento en el que se levantó la información. A través de la Secretaría Académica fue proporcionado una base con datos de los estudiantes con la intención de conseguir las direcciones de correo electrónico de los estudiantes con el fin de hacer una invitación a que participaran en el estudio. Gracias a los criterios de inclusión se obtuvo el dato de 3,157 alumnos quienes conformaron la población objeto de estudio; integrando así la muestra representativa con un total de 346 estudiantes, contando con un nivel de confianza del 95%.

El cuestionario que se aplicó durante la encuesta en un primer momento estaba compuesto por los aspectos sociodemográficos del estudiante, los aspectos académicos y laborales. En lo que se refiere a los reactivos que comprenden los apartados sociodemográficos y académicos, se plantearon con base en la experiencia propia, mientras que el de aspectos laborales fue tomado

de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su versión de “Cuestionario Básico”.

Además se utilizó el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes 2010) el cual fue diseñado y aplicado como una herramienta de evaluación de componentes psicosociales del entorno laboral en organizaciones de servicios. Lo que lleva a establecer la siguiente pregunta de investigación, ¿Cómo valoran los estudiantes de licenciatura del CUCEA los factores psicosociales presentes en sus áreas de trabajo?

La administración de los instrumentos se llevó a cabo de forma virtual a través de la plataforma google forms mediante dos estrategias: la aplicación directa en laboratorios de cómputo y el envío por correo electrónico. Para determinar si el estudiante contaba con la característica de tener un empleo remunerado durante los últimos seis meses se realizó una pregunta filtro. Si el estudiante cumplía con dicho criterio, continuaban con el llenado de la encuesta, de lo contrario concluía su participación. El resultado que se obtuvo fue de 145 estudiantes que cumplían con los criterios para la selección de la muestra. De estos, tres casos fueron eliminados debido a que presentaron inconsistencias en el llenado del cuestionario.

Los cálculos y las estimaciones de la información obtenida fueron elaborados en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) a través de una base de datos construida en Excel. A partir del código de los estudiantes y contando con su consentimiento se obtuvieron sus datos académicos como promedio, total de créditos obtenidos, número de materias cursadas por ciclo escolar, entre otras, mediante la consulta del Sistema Integral de Información y Administración Universitaria (SIIAU).

El análisis de la información fue de tipo no paramétrico, mediante la prueba Kruskal-Wallis considerando las variables relacionadas con la situación laboral de los estudiantes y las condiciones psicosociales percibidas por los jóvenes en el contexto laboral en el que se desenvuelven.

4. Resultados.

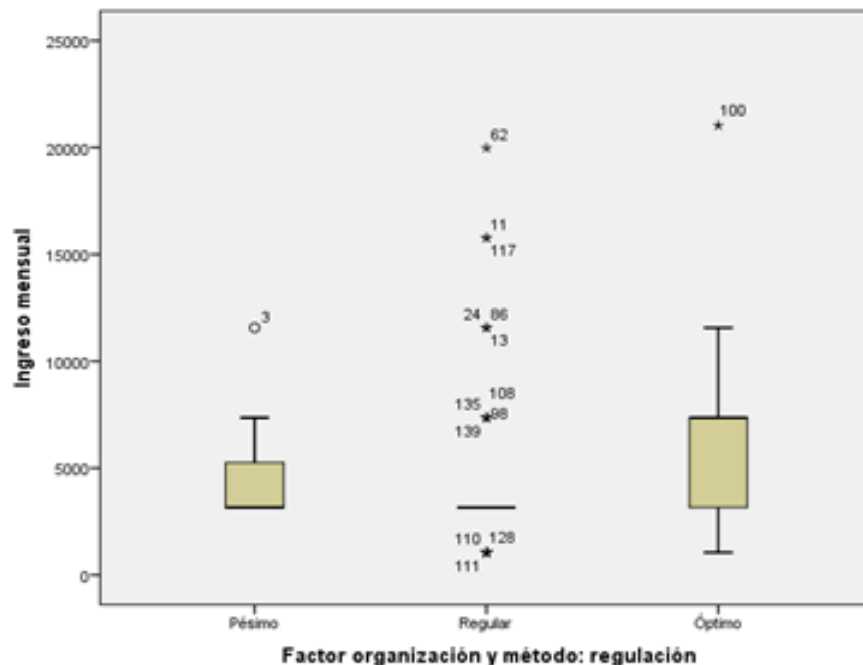
Para el presente análisis se aplica en primera instancia prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para cada una de las cuatro distintas escalas (Organización y método: regulación, organización y método: desarrollo, organización y entorno material y organización y entorno social) que se sometieron a análisis del cuestionario de condiciones laborales de los jóvenes universitarios que tienen una escala de respuesta que van de los valores *cero* considerado valor pésimo hasta *cinco* considerado valor óptimo. La agrupación para crear los factores de las escalas se hizo bajo el criterio de que todas las respuestas con valores de cero y uno son agrupadas para asignarle el valor de uno y se considera como malo o pésimo; las respuestas con valores de dos y tres son agrupadas y se les asigna el valor de dos y se considera como regular; y finalmente las respuestas con valores de cuatro y cinco son agrupadas y se les asigna el valor de tres el cual se considera como bueno u óptimo.

Para el primer factor de organización y método: *regulación*, se aplica prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y se obtiene una significancia estadística con corrección de significación de Lilliefors arriba del 99% para las tres variables, posteriormente se aplica la prueba de análisis no paramétrico de la varianza de Kruskal-Wallis para la variable de ingreso mensual con respecto de este primer factor, se establece un nivel de confianza con un alfa de .05 para la hipótesis nula con una probabilidad de error del 0.2% por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

H0= Los alumnos trabajadores con respecto a su percepción mensual valoran igual las condiciones de su centro de trabajo.

H1= Los alumnos trabajadores con respecto a su percepción mensual valoran de forma distinta las condiciones de su centro de trabajo.

Gráfica 1. Distribución del factor organización y método: regulación.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Relación del factor organización y método: regulación con la variable ingreso.

	Ingreso Mensual							Total
	Menos de 1 salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 3 a 4 salarios mínimos	De 5 a 6 salarios mínimos	De 7 a 8 salarios mínimos	De 9 a 10 salarios mínimos	Mayor a 10 salarios mínimos	
Lo considera Pésimo	0 %	8.7 %	2.6 %	8.3 %	0 %	0 %	0 %	5.6 %
Lo considera Regular	73.7 %	44.9 %	18.4 %	25 %	100 %	100 %	0 %	40.8 %
Lo considera Óptimo	26.3 %	46.4 %	78.9 %	66.7 %	0 %	0 %	100 %	53.5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia.

El mayor porcentaje de alumnos que considera las condiciones de trabajo como óptimas son un 53.5% seguido por un porcentaje del 40.8% que las considera regulares y tan solo el 5.6% las considera como pésimas. En dichas condiciones de trabajo se refieren a la organización general del trabajo, la retribución económica, la carga de trabajo, la calidad del contrato laboral, y la posibilidad de conciliación de la vida laboral con la vida privada y familiar. En forma específica, los alumnos trabajadores que consideran estas condiciones como óptimas son los que ganan entre uno a dos salarios mínimos con un 46.4%, los que ganan entre tres y cuatro salarios mínimos con un 78.9%, los que ganan entre 5 y 6 salarios mínimos con un 66.7% y el 100% de los que ganan más de diez salarios mínimos también las consideran óptimas.

Para el caso de quienes consideran como regulares las condiciones de trabajo son quienes ganan menos de un salario mínimo al mes según lo indicado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es decir menos de \$2,400.00 pesos mexicanos, y representan el 73.7% de las percepciones, mientras que el 100% de quienes ganan entre siete y nueve salarios mínimos consideran regulares sus condiciones de trabajo.

Cabe resaltar que tan solo un 5.6% del total de las percepciones consideran pésimas las condiciones de trabajo ubicándose la mayor parte de estas percepciones entre quienes ganan entre uno y dos salarios mínimos mensuales que del total de ellos representan tan solo el 8.7%.

De acuerdo con la hipótesis alternativa, la valoración que hacen los alumnos trabajadores en su centro de trabajo es distinta con respecto de lo que ganan mensualmente. Ya que como mencionan Cuevas y De Ibarrola (2013), la principal motivación que tienen los jóvenes para llegar a combinar estudio y trabajo es robustecer el aprendizaje adquirido en las aulas al poner en práctica los contenidos académicos en situaciones laborales reales que ayudan a construir su trayectoria laboral e ir adquiriendo cierto nivel de autonomía que les lleve a no solicitar sustento a sus padres para cubrir gastos propios.

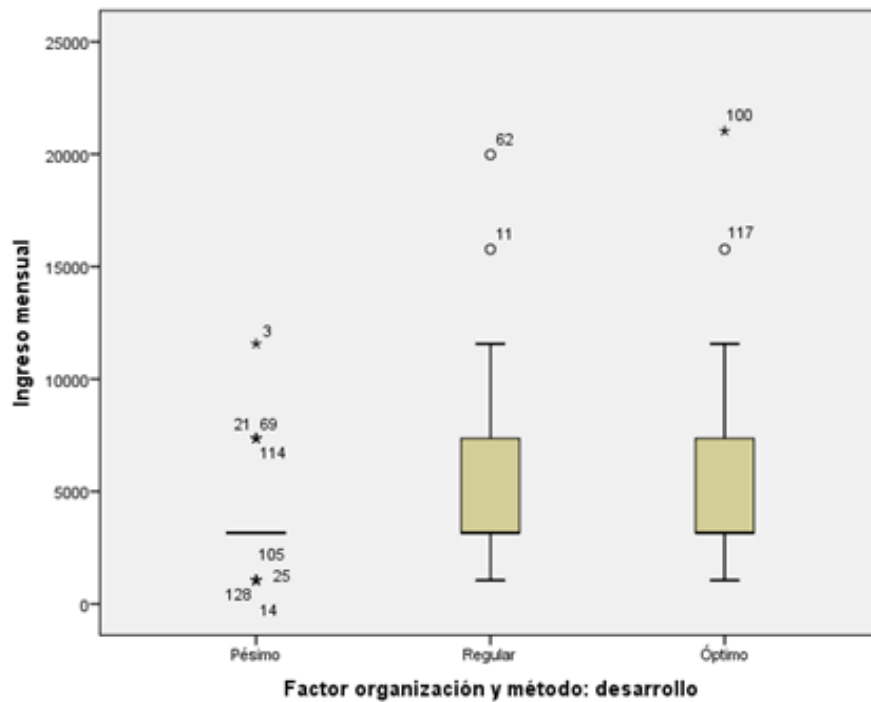
Para el segundo factor organización y método: *desarrollo*, se aplica prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov obteniéndose significancia estadística superior al 99% con corrección de significación de Lilliefors para cada una de las tres variables de agrupación. Posteriormente se aplica la prueba de Kruskal-Wallis para la variable de ingreso mensual con respecto de este primer factor, se establece un nivel de confianza del 95%. Para este análisis se obtiene una

probabilidad de error del 2.6% por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

H_0 = Los alumnos trabajadores valoran igual el entorno organizacional para el desarrollo laboral independientemente de su ingreso mensual percibido.

H_1 = Los alumnos trabajadores valoran el entorno organizacional para el desarrollo laboral de forma distinta de acuerdo a su ingreso mensual percibido.

Gráfica 2. Distribución del factor organización y método: desarrollo.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Relación del factor organización y método: desarrollo con la variable ingreso.

	Ingreso Mensual							Total
	Menos de 1 salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 3 a 4 salarios mínimos	De 5 a 6 salarios mínimos	De 7 a 8 salarios mínimos	De 9 a 10 salarios mínimos	Mayor a 10 salarios mínimos	
Lo considera Pésimo	21.1 %	17.4 %	7.9 %	8.3 %	0 %	0 %	0 %	14.1 %
Lo considera Regular	47.4 %	43.5 %	34.2 %	25 %	50 %	100 %	0 %	40.1 %
Lo considera Óptimo	31.6 %	39.1 %	57.9 %	66.7 %	50 %	0 %	100 %	45.8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia.

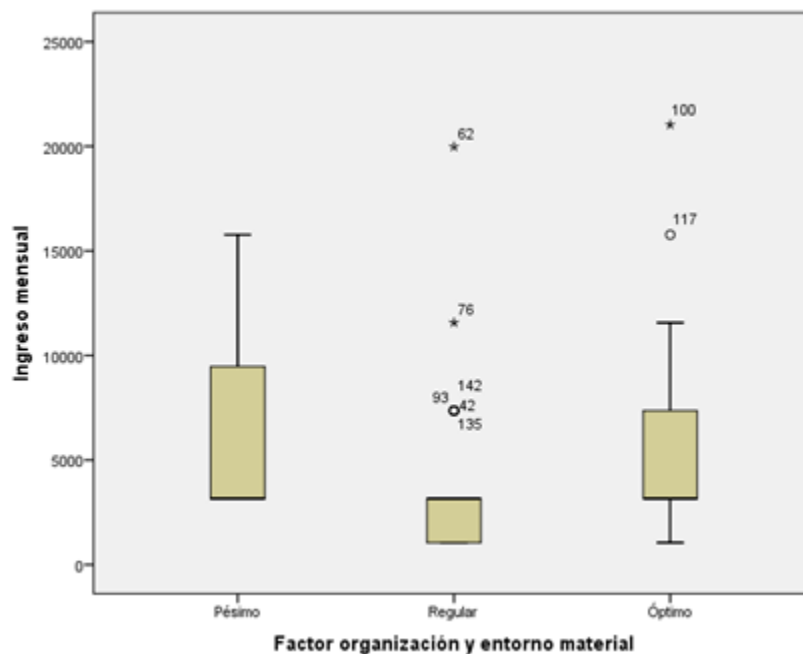
Como se puede apreciar en la tabla número dos la mayor cantidad de observaciones se encuentran en quienes consideran óptimo el ingreso mensual percibido con respecto del entorno organizacional para el desarrollo laboral es decir, en general sienten que gozan de autonomía en la toma de decisiones profesionales, consideran que existe justicia en la contratación, en la remuneración y en la promoción, sienten que la evaluación de su rendimiento es adecuada y el apoyo por el personal directivo de su centro de trabajo es el necesario, representan un 45.8% mientras que entre quienes perciben más de diez salarios mínimos el 100% lo considera así, y quienes perciben de cinco a seis salarios mínimos, un 66.7% también lo considera óptimo; de la misma forma el grupo de quienes perciben de tres a cuatro salarios mínimos en un 57.9%. Mientras tanto el 100% del grupo de los que perciben entre nueve y diez salarios mínimos lo considera regular y de igual forma están los que perciben menos de un salario mínimo en un 47.4% y los que perciben de uno a dos salarios mínimos, el 43.5%. Llama la atención que tan solo el 14.1% del total de las observaciones consideran como pésimo el entorno organizacional para el desarrollo laboral, siendo los que perciben menos de un salario mínimo quienes mayor porcentaje muestran con un 21.1%.

Para el tercer factor, organización y entorno material se aplica prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y se obtiene una significancia estadística superior al 98% para cada una de las tres variables de agrupación. Posteriormente se aplica la prueba de Kruskal-Wallis para la variable de ingreso mensual con respecto de este primer factor, se establece un nivel de confianza del 95% para este análisis. Se obtiene una probabilidad de error del 0.9% por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

H0 = Los jóvenes universitarios que trabajan valoran igual el entorno material de su centro de trabajo sin importar su ingreso mensual percibido.

H1= Los jóvenes universitarios que trabajan valoran el entorno material de su centro de trabajo de acuerdo con su nivel de ingreso mensual percibido.

Grafico 3. Distribución del factor organización y entorno material.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Relación del factor organización y entorno material con la variable ingreso.

	Ingreso Mensual							Total
	Menos de 1 salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 3 a 4 salarios mínimos	De 5 a 6 salarios mínimos	De 7 a 8 salarios mínimos	De 9 a 10 salarios mínimos	Mayor a 10 salarios mínimos	
Lo considera Pésimo	0 %	5.8 %	2.6 %	8.3 %	50 %	0 %	0 %	4.9 %
Lo considera Regular	57.9 %	26.1 %	18.4 %	8.3 %	0 %	100 %	0 %	26.8 %
Lo considera Óptimo	42.1 %	68.1 %	78.9 %	83.3 %	50 %	0 %	100 %	68.3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia.

En este caso la mayor cantidad de observaciones se encuentra en quienes consideran como óptimo el entorno material de su centro de trabajo, más específicamente las instalaciones y el equipamiento con que cuenta dicho centro, los recursos materiales y técnicos de que disponen, la prevención de riesgos laborales y la prestación de servicios auxiliares como son la limpieza y la seguridad, todo lo anterior con respecto de lo que ganan mensualmente, representan un 68.3%. De estos el 100% de los que ganan más de diez salarios mínimos también lo consideran como óptimo, quienes ganan de cinco a seis salarios mínimos son un 83.3%, los que ganan de tres a cuatro salarios mínimos son 78.9% y finalmente aquellos que ganan entre uno y dos salarios mínimos son un 68.1%. En lo que respecta a quienes lo consideran regular son aquellos que ganan de nueve a diez salarios mínimos y para los que ganan menos de un salario mínimo el porcentaje es del 57.9. Por último la percepción de pésimo es tan solo del 4.9% del total de observaciones siendo los que ganan entre siete y ocho salarios mínimos lo que mayor porcentaje representan con un 50%.

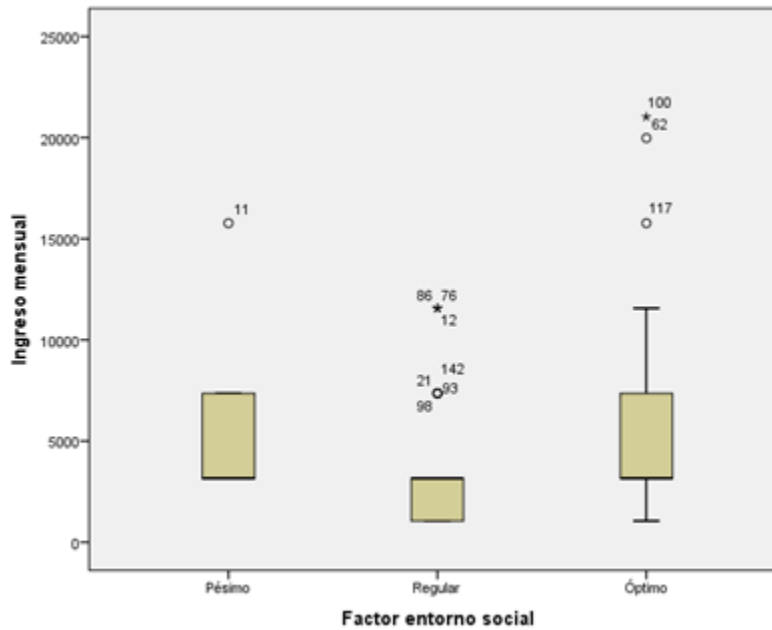
Para el cuarto factor organización y entorno social se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y se obtuvo una significancia estadística superior al 99% para cada una de las tres variables de agrupación posteriormente se aplica la prueba de Kruskal-Wallis para la variable de ingreso mensual con respecto de este primer factor. Se establece un nivel de

confianza con un alfa de .05 para la hipótesis nula con una significancia estadística del .009 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

H0= Los estudiantes que trabajan valoran igual el entorno social de su centro de trabajo sin tomar en cuenta su ingreso mensual percibido.

H1= Los estudiantes que trabajan valoran el entorno social de su centro de trabajo en relación con su nivel de ingreso mensual percibido.

Gráfico 4. Distribución del factor entorno social.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Relación del factor entorno social con la variable ingreso.

	Ingreso Mensual							Total
	Menos de 1 salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 3 a 4 salarios mínimos	De 5 a 6 salarios mínimos	De 7 a 8 salarios mínimos	De 9 a 10 salarios mínimos	Mayor a 10 salarios mínimos	
Lo considera Pésimo	0 %	5.8 %	2.6 %	8.3 %	50 %	0 %	0 %	4.9 %
Lo considera Regular	57.9 %	26.1 %	18.4 %	8.3 %	0 %	100 %	0 %	26.8 %
Lo considera Óptimo	42.1 %	68.1 %	78.9 %	83.3 %	50 %	0 %	100 %	68.3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Para este caso el mayor porcentaje de alumnos que trabajan consideran que el entorno social en la organización es óptimo en un 69%, seguido de un porcentaje de 24.6.8% que lo considera regular y tan solo el 6.3% lo considera como pésimo. En dicho entorno social se refieren al compañerismo, al respeto que existe en el grupo de trabajo, al reconocimiento del trabajo propio por sus colegas y el reconocimiento del trabajo por parte de los usuarios. Cabe resaltar que entre los grupos que lo consideran como óptimo, desde los que ganan de un salario mínimo hasta los que ganan más de diez salarios mínimos se encuentran por arriba del 50%, mientras que los que ganan menos de un salario mínimo lo consideran regular. Con esta evidencia se puede concluir que para los jóvenes universitarios que trabajan, el entorno social tiene un peso importante independientemente del ingreso que perciban.

5. Discusión.

En su investigación Arias (2003) encontró que un 56.6% de los estudiantes trabajan y de estos un 11.7% laboran en una jornada que va de una a cuatro horas diarias, un 62.2% tiene una jornada de cinco a siete horas al día, y un 26.1% cuenta con turno completo es decir ocho o más horas diarias. El estado civil del 89% de los casos estudiados es soltero y en lo que respecta a la relación que guarda su empleo con la carrera que estudian se encontró que un 78% sí tienen relación. En el presente estudio se encontró que el 41.91% de los estudiantes cuentan con empleo remunerado y cerca de la mitad lo hacen en un horario de medio turno, es decir, cuatro horas diarias. En lo que respecta al estado civil de los encuestados al igual que en la investigación de Arias se tiene una proporción similar, y en lo referente a si el trabajo en donde se desempeñan tiene relación con lo que están estudiando se muestra que la relación ronda el 59% de la muestra.

Carrillo y Ríos (2009) reportan que en su investigación un 56.65% de los casos son los padres de los estudiantes quienes realizan las transferencias de pago por concepto de educación superior recibida, debido a que no se encuentran laborando mientras estudian algún programa de pregrado. En lo que respecta a la población sujeto de estudio del presente análisis, el porcentaje de alumnos que no laboran porque sus padres cubren con los gastos del proceso formativo es de un 41.90%.

Finalmente para abonar a la contextualización de las condiciones en las que se desarrollan los alumnos, Silva y Rodríguez (2016) encontraron que un 17.59% deben realizar traslados que van de una a dos horas diarias para ir de su sede de trabajo a la universidad o viceversa, un 33.10% gasta de tres a cuatro horas al día para cumplir este mismo objetivo. También se reporta que un 77% de los estudiantes llegan a gozar de tres horas libres o de ocio al día.

6. Conclusiones

Se encontró que las condiciones en que laboran los jóvenes universitarios del CUCEA son precarias ya que más del 50 por ciento cuenta con empleos de carácter temporal o no tiene contrato que formalice la relación trabajador-empleador, por lo que las prestaciones con que cuentan son escasas e incluso nulas. Aunado a lo anterior, los estudiantes encuestados tienen en promedio un salario mensual que ronda entre los \$2,103.00 y los \$4,206.00 pesos mexicanos aproximadamente unos US\$182.00 a US\$236.00.

En cuanto al análisis estadístico del cuestionario qCT de Blanch se logró derivar en un primer paso cuatro factores de las primeras cuatro escalas de dicho cuestionario, con los cuales se establecieron relaciones entre la percepción de los estudiantes universitarios que laboran y su ingreso salarial. Cabe resaltar que en lo que respecta al primer factor, el cual evalúa las condiciones de trabajo que ofrece la organización, los jóvenes tienen una percepción óptima y en general para los cuatro factores es en su mayoría óptima lo cual después de ver las condiciones de precariedad salarial se esperaba que quizás no fuera percibido como óptimo y lo que se puede inferir es que los estudiantes trabajadores al encontrarse estudiando un programa de pregrado en el CUCEA, (que tienen la característica de ser ofertados bajo la modalidad del sistema de créditos) no están obligados a tener un horario fijo, permitiéndoles organizar su horario escolar en función de sus horarios laborales y así pueden elegir las materias que cursarán lo cual consideran como una oportunidad de lograr conciliar el trabajo con los estudios, y así cubrir sus necesidades de carácter económico con la posibilidad de continuar preparándose para el mercado laboral.

Es por eso que dentro de las ventajas que los mismos manifiestan en el análisis socioeconómico junto con el estadístico, no perciben como injusto el ingreso mensual que perciben, ni las horas dedicadas al trabajo semanalmente. Con los resultados obtenidos se corrobora lo ya reportado por estudios previos en lo que respecta a las condiciones laborales de jóvenes universitarios.

Con el análisis estadístico no paramétrico realizado se puede concluir que estadísticamente el cuestionario de Blanch de condiciones de trabajo es representativo de los diversos factores psicosociales de los jóvenes universitarios que cuentan con empleo remunerado, dichos resultados tienen significancia estadística por lo que se pueden generalizar a la población estudiada.

7. Bibliografía

- Arias, F. (2003). La situación laboral de los estudiantes del último semestre en la FCyA-UNAM y el estrato socioeconómico de la familia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 8, (17): 159-185.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 26, (3): 175-189.
- Carrillo, S. y Ríos, J. (2009). La oferta de trabajo en los estudiantes de licenciatura en México. *Revista de la Educación Superior*, 38, (3): 39-55.
- Carrillo, S. y Ríos, J. (2014). Oferta de trabajo de los estudiantes de la Universidad de Guadalajara y de México. Un análisis comparativo. *Perfiles Educativos*. 36, (144): 85-104.
- Cuevas, J. y De Ibarrola, M. (2013). Vidas cruzadas. Los estudiantes que trabajan: un análisis de sus aprendizajes. *Revista de la Educación Superior*, 42, (165): 124-148.
- De Frutos, J., González, P., Maíllo, A., Peña, J. y Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, (17): 9-42.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12 (49): 37-73.
- Fandos, M., Renta, A., Jiménez, J. y González, A. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 53, (2):333-355.
- INEGI (2016). Indicadores de ocupación y empleo. Boletín de prensa número 22/16. 25 de enero de 2016. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/iioe/iioe2016_01.pdf
- Millán, A., Calvanese, N. & D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 6, (2): 28-52.

- Mora, M. (2010). *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México (colmex).
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57, (1), 4-19. Recuperado de: <http://www.Scielo.isciii.es>
- Planas, J. y Enciso, I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de educación superior*, 5, (12): 23-38.
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y sociedad*, 25, (58): 165-202.
- Silva, B. y Rodríguez, A. (2016). Jóvenes Universitarios ante la formación profesional y la precariedad laboral. *Revista Población y Desarrollo. Argonautas y caminantes*. (12): 95-106. DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/pdac.v12i0.3103>
- Sistema de Administración Tributaria. (2017). Comisión Nacional de Salarios Mínimos. [CONASAMI]. Recuperado de <http://www.sat.gob.mx/>
- Yanes, L. y Primera, C. (2006). Condiciones de Trabajo y Salud de los Pescadores Artesanales del Occidente de Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 14, (2): 13-18.

Rol de Contribución	Definición (solo poner nombre del autor)
Conceptualización	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Metodología	Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Software	NO APLICA
Validación	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Igual Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Igual
Análisis Formal	Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Investigación	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Recursos	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Curación de datos	Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Escritura - Preparación del borrador original	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Escritura - Revisión y edición	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Principal Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Visualización	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Igual Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Igual
Supervisión	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez Principal Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Administración de Proyectos	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Adquisición de fondos	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez

Curriculum

Blanca Noemí Silva Gutiérrez

Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo.

Universidad de Guadalajara. Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas del
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

Línea de investigación: Estudios Psicosociales, educación superior, estudios organizacionales.

Correo electrónico: bsilva@cucea.udg.mx, bnoemisg@gmail.com

Dirección Postal: Paseo de la Bugambilias No. 75, Fraccionamiento Rancho

Contento, Zapopan Jalisco, México. C.P. 45010

Teléfonos: +52 (33) 37703390 ext. 25203

Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán

Maestro en Administración y Negocios.

Universidad de Guadalajara. Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas del
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

Línea de investigación: Estudios organizacionales y educación superior.