

**Análisis no paramétrico de las condiciones laborales y
psicosociales de estudiantes en un centro temático de la
Universidad de Guadalajara**

*Non-parametric Analysis of the Working and Psychosocial Conditions of Students
in a Thematic Center of the University of Guadalajara*

*Análise não paramétrica do trabalho e condições psicossociais dos alunos em um
centro temático da Universidade de Guadalajara*

Blanca Noemí Silva-Gutiérrez¹

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

bsilva@cucea.udg.mx

Ulises Osbaldo De la Cruz-Guzmán

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

uodg2011@gmail.com

Evangelina Cruz-Barba

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

cbe04843@cucea.udg.mx

¹ En el desarrollo de este trabajo se contó con la participación de colaboradores del Cuerpo Académico CA UDG 525: Juan Alberto Gran Castro y Jorge Alan Chávez Meléndez, en lo relativo a la aplicación de la encuesta.

Resumen

En México, los jóvenes universitarios enfrentan un doble desafío frente a las exigencias de su formación profesional y las condiciones laborales. Esta investigación se orientó a estudiar la situación laboral de la población estudiantil del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, en Jalisco, México. El objetivo consistió en analizar las características de los empleos remunerados en los que se desenvuelven los estudiantes del CUCEA, otorgando especial atención a los componentes psicosociales del entorno laboral. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo, de corte transversal con análisis estadístico de tipo no paramétrico de variables cualitativas; se aplicó una encuesta a nivel licenciatura del CUCEA durante el segundo semestre del 2015 a una muestra de 346 estudiantes, de los cuales 145 se encontraban laboralmente activos durante el estudio. En un primer momento, se identificó la existencia de precariedad laboral respecto a percepción salarial, se encontró que principalmente oscila en un rango que va de 2 103 a 4 206 pesos mexicanos mensuales. En cuanto al tipo de jornada laboral se detectó que 49 % es de medio tiempo, mientras que los de tiempo completo representan al 32 % y el 19 % restante se encuentra en otras modalidades. La falta de prestaciones sociales es evidente dado que sólo 1.4 % de los encuestados son acreedores a las prestaciones básicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo. En tanto a la formalidad del contrato de trabajo ésta es baja ya que la mayoría son trabajos de confianza; es decir, que son empleados no sindicalizados con contratos temporales o indefinidos, e incluso no tienen contrato.

Palabras clave: jóvenes universitarios, formación profesional, condiciones laborales, factores psicosociales.

Abstract

In Mexico, young university students face a double challenge in the demands of their professional training and working conditions. This research consisted in studying the labor situation of the student population of the University Center of Economic and Administrative Sciences (CUCEA) of the University of Guadalajara, Jalisco, Mexico. The objective was to analyze the characteristics of the paid jobs in which the students of the CUCEA developed, giving special attention to the psychosocial components of the environment and the working

conditions. The methodology used was of quantitative nature, cross-section and no parametric analysis; a survey was applied to CUCEA undergraduate students during the second half of 2015 to a sample of 346 students, of whom 145 were working in the study. At first, the existence of labor precariousness regarding salary perception was identified, it was found that it mainly oscillates in a range from 2,103 to 4,206 Mexican pesos per month. Regarding the type of working day, it was detected that 49% is half-time, while full-time workers represent 32%, the remaining 19% is in other modalities. The lack of social benefits is evident since only 1.4% of the respondents are creditors to the basic benefits established in the Federal Labor Law. As for the formality of the contract of employment this is low since the majority are works of trust; That is, they are non-union employees with temporary or permanent contracts, and even have no contract.

Key words: university students, vocational training, labor conditions, psychosocial conditions.

Resumo

No México, jovens estudantes universitários enfrentam um duplo desafio diante das demandas de treinamento profissional e condições de trabalho. Esta pesquisa foi orientada para estudar a situação laboral da população estudantil do Centro Universitário de Ciências Econômicas e Administrativas (CUCEA) da Universidade de Guadalajara, em Jalisco, México. O objetivo foi analisar as características dos empregos remunerados em que os alunos da CUCEA trabalham, dando especial atenção aos componentes psicossociais do ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi quantitativa, transversal, com análise estatística não-paramétrica de variáveis qualitativas; uma pesquisa no nível de graduação da CUCEA foi aplicada durante o segundo semestre de 2015 para uma amostra de 346 alunos, dos quais 145 trabalhavam no estudo. Em primeiro lugar, identificou-se a existência de precariedade trabalhista em relação à percepção salarial, verificou-se que oscila principalmente em uma faixa que varia de 2 103 a 4206 pesos mexicanos por mês. Em relação ao tipo de dia útil, foi detectado que 49% é meio tempo, enquanto os trabalhadores em tempo integral representam 32% e os 19% restantes estão em outras modalidades. A falta de benefícios sociais é evidente, pois apenas 1,4% dos entrevistados são credores dos benefícios básicos estabelecidos na Lei Federal do Trabalho. Na medida em que

a formalidade do contrato de trabalho é baixa, uma vez que a maioria são empregos de confiança; ou seja, são funcionários não sindicais com contratos temporários ou indefinidos e até não têm contrato.

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

Fecha Recepción: Diciembre 2016

Fecha Aceptación: Junio 2017

Introducción

El trabajo tiene una gran influencia en la cotidianidad del hombre y se materializa a través de las características y condiciones de los mercados laborales (De Jesús y Ordaz, 2006), así como en la relación con los ámbitos económico, social y político, además de lo relativo a la calidad de vida laboral de las personas; la que deriva entre otros aspectos en las bajas condiciones salariales, la ausencia de prestaciones y de protección social e inestabilidad laboral, que como ocurre en el caso de México, caracterizan la situación de una población muy amplia (García, 2013).

En esta población se incluye a jóvenes universitarios, quienes aun cuando logran tener acceso a un nivel de educación superior en las universidades públicas, se desempeñan de manera simultánea en proporciones cada vez mayores en el mercado de trabajo², con la finalidad de satisfacer sus necesidades económicas y sufragar, entre otros, sus gastos escolares, de transporte y alimentación, sin descartar los beneficios que el trabajo como experiencia puede aportar a su vida profesional futura. Sin embargo, de acuerdo con resultados de investigaciones previas la situación laboral de los estudiantes universitarios refleja factores de precariedad en razón de que cuentan con empleos temporales o sin contrato y, por tanto, las prestaciones son escasas e incluso inexistentes, además de percibir bajo sueldo (Silva-Gutiérrez y Rodríguez-Téllez, 2016).

En este contexto se identifica la relevancia del estudio de las condiciones de trabajo de la población universitaria que se desempeña en el mercado de trabajo durante la vida estudiantil, ya

² De acuerdo con Carrillo y Ríos (2014 pp.86-87), en la encuesta realizada por ellos en el 2009, en una muestra de mil 830 estudiantes de licenciatura de los seis centros temáticos de la Universidad de Guadalajara donde se imparten prácticamente la totalidad de las carreras de la zona metropolitana de Guadalajara, 43 % de los estudiantes participantes contaban con trabajo, proporción por encima del promedio nacional de 35 por ciento.

que en el ámbito internacional el estudio psicosocial de las condiciones de trabajo posee el reconocimiento necesario y la relevancia en las áreas social, económica, organizacional e individual; además de contar con un notable impulso político-jurídico en el desarrollo de la investigación y la intervención multidisciplinar (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010), a diferencia de lo que ocurre en México, donde el reconocimiento del fenómeno y la relevancia especialmente en el campo jurídico son muy limitados y la investigación es aún incipiente.

Por lo anterior, el objetivo de este trabajo consistió en analizar las condiciones laborales y psicosociales de una población de estudiantes de nivel licenciatura del CUCEA de la Universidad de Guadalajara, en el Estado de Jalisco, México; así como la significancia estadística de las dimensiones psicosociales que incluye el Cuestionario de Condiciones de Trabajo qCT (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

En el caso de México, los datos a nivel nacional indican que “35% de la población estudiantil comparte estudio y trabajo remunerado” (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009, en Carrillo y Ríos, 2014, p. 87), lo anterior se aprecia particularmente en las instituciones públicas el crecimiento de jóvenes que comparten ambas responsabilidades, especialmente en las carreras en las que no requieren dedicación de tiempo completo.

México es un país con altos niveles de pobreza y desigualdad, 57.7 millones de personas no cuentan con los ingresos suficientes para satisfacer la canasta básica, por tanto, no es difícil inferir la situación de los jóvenes, especialmente cuando únicamente 17.3% de los ubicados en el rango de edad de 14 a 29 años forma parte de un hogar sin carencias económicas o sociales (Mora y De Oliveira, 2014).

Se conocen estudios de caso como el de Cuevas y De Ibarrola (2013), donde aplicaron una encuesta a 95 estudiantes y entrevistas a 12 de ellos; a partir de él se identificó que 67 % de los universitarios se encontraba trabajando a la par de sus estudios, la mayor parte trabajaba en medianas y micro empresas, así como en negocios propios, todos en los sectores secundario y terciario, y una pequeña parte en grandes empresas. Más del 50 % recibía sueldos de 2 500 pesos mensuales o menos y sólo 30 % más de 6 000 pesos mensuales. Por ello, autores como Beduwe y Giret (2004) y Guzmán (2004) señalan que los estudiantes universitarios encuentran motivos y necesidades para trabajar independientemente de la precariedad y de las condiciones del empleo. Así mismo, Carrillo y Ríos (2014) indican que en la situación de que un estudiante también se

dedique a trabajar, no sólo influye la perspectiva individual sino también la familiar; particularmente enfatizan las necesidades económicas como medida predominante para decidir si los estudiantes universitarios trabajan o no. En otra instancia, también se encuentra la motivación por la experiencia profesional, obtener aprendizaje y, en algunos casos, lograr la independencia económica y familiar.

En términos de logros profesionales, de manera general existe consenso entre los estudios empíricos acerca de que el trabajo del estudiante es beneficioso para la etapa laboral como graduado. Al respecto se argumenta que el trabajo otorga experiencia y conocimientos que aumentan la productividad futura, sobre todo si el trabajo brinda conocimientos complementarios a los de la carrera. Ruhm (1997) así como Carr, Wright y Brody (1996) encontraron en los estudios previos asociaciones positivas del trabajo del estudiante con sus ingresos futuros y la probabilidad de estar empleado.

En el caso de México, Planas y Enciso (2014) realizaron un estudio con egresados de la Universidad de Guadalajara en el periodo 2008-2009 a una muestra de 2 017 participantes. A partir de este trabajo se encontró que un año antes de egresar de sus carreras 57.2 % de los estudiantes se encontraban trabajando. Sólo 20 % de quienes laboraban desarrollaron actividades relacionadas con la carrera que estudiaban, lo que les facilitó la obtención de un empleo. Asimismo se consideró que la razón principal no era únicamente económica, sino también para independizarse o para adquirir experiencia.

Compartir actividades remunerativas y estudios universitarios independientemente de los beneficios relacionados con los logros profesionales futuros y con el aprovechamiento académico durante la carrera, conduce a plantear consideraciones y análisis importantes sobre la situación laboral que viven los estudiantes y los aspectos sociales, psicológicos y económicos implicados en la doble condición de estudiante y trabajador, lo que conduce en el presente estudio al análisis de las percepciones que tienen los jóvenes universitarios acerca de las condiciones laborales y psicosociales a partir de sus experiencias en el mercado laboral. El presente documento aporta datos importantes acerca del perfil sociodemográfico, académico y la condición laboral de los participantes, y a través del análisis no paramétrico se confirma que las variables analizadas muestran relación estadísticamente significativa, a partir de la cual se pueden hacer inferencias.

Condiciones laborales y psicosociales

El concepto de condiciones de trabajo, tomado de la Ley española 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se refiere a “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador” (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010, p. 176).

De acuerdo con el modelo teórico original del Cuestionario de Condiciones de Trabajo qCT, éste presenta seis escalas a saber: Regulación (Escala 1.1), Desarrollo (Escala 1.2), Organización y Entorno Material (Escala 2.1), Organización y Entorno Social (Escala 2.2), Ajuste Organización-Persona (Escala 3.1) y Adaptación Persona - Organización (Escala 3.2); las cuales se agrupan a su vez en tres categorías a saber: Organización y Método (Escala 1.1. y 1.2), Organización y Entorno (Escala 2.1 y 2.2) y Organización y Persona (Escala 3.1. y 3.2). Estas tres categorías se agrupan en una sola dimensión denominada “Condiciones de Trabajo” (Blanch, et al., 2010, p.179).

El qCT, se diseñó como herramienta para evaluar componentes centrales de la dimensión psicosocial, percibida 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” (p.178). Según este modelo, las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, el entorno y la persona. (Millán, Calvanese y D’Aubeterre, 2013, p.29).

Desde la década de 1970 se identifican estudios que abordan la importancia de los factores psicosociales en relación con la salud y en consecuencia, el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad (Moreno-Jiménez B., 2011). El estudio de las condiciones de trabajo se ha centrado principalmente en los aspectos físicos y ambientales; sin embargo, en los últimos quince años los riesgos de origen psicosocial obtuvieron reconocimiento y mayor atención debido a los efectos sobre la salud, motivo por el cual esta línea de investigación es relevante y sigue vigente.

Es oportuno señalar que los conceptos: condiciones de trabajo y factores psicosociales utilizan énfasis u orientaciones disciplinares particulares en las distintas investigaciones, a pesar de incluir en el abordaje metodológico elementos comunes. Ejemplos de lo anterior son los estudios de Yanes y Primera (2006); De Frutos, González, Mañillo, Peña y Riesco (2007).

Metodología

Mediante enfoque cuantitativo, el estudio tuvo lugar en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara. Esta institución ocupa el tercer lugar en matrícula total a nivel nacional. Se aplicó una encuesta considerando la población de 17 768 estudiantes en el nivel licenciatura. El proceso de investigación contempló un periodo de aplicación de cuestionarios durante el segundo semestre del 2015. Debido a la magnitud de la población de estudiantes del CUCEA se optó por utilizar los medios electrónicos con el propósito de facilitar la aplicación del cuestionario, para ello se establecieron los criterios de inclusión tomando como base los porcentajes de créditos concluidos por los estudiantes hasta el momento en que se levantó la información³. La Secretaría Académica del centro universitario proporcionó un directorio estudiantil para obtener los correos electrónicos de los estudiantes a fin de invitarlos a participar en el estudio. A partir de los criterios de inclusión se obtuvo el dato de 3 157 alumnos que conformaron la población objeto de estudio; con este número la muestra representativa con un nivel de confianza del 95 % se integró con 346 estudiantes.

La encuesta incluyó un cuestionario de datos sociodemográficos y aspectos académicos del estudiante, de elaboración propia. Los aspectos laborales se tomaron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), construida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su versión de “Cuestionario Básico” (2016). También se aplicó el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010) diseñado como una herramienta de evaluación de componentes psicosociales del entorno laboral en organizaciones de servicios.

³ El criterio de inclusión considerado tomó el avance académico de los estudiantes a través de su porcentaje de créditos cursados, es decir, materias: de 30-39 % como inicio de la carrera, 60-69 % como el periodo medio y 90-99 % como cierre de su licenciatura.

Los instrumentos se administraron de manera virtual mediante la plataforma Google forms a partir de dos estrategias: envió por correo electrónico y aplicación directa en aulas de clase. Con base en lo anterior, se utilizó una pregunta filtro en el cuestionario para determinar si el estudiante cubría la característica de contar con un trabajo remunerado en los últimos seis meses. En caso de cumplir con dicho criterio, los estudiantes continuaban con el llenado del cuestionario, en caso contrario, el participante concluía su aportación. Se obtuvo un total de 145 estudiantes laboralmente activos y se eliminaron tres casos debido a que no proporcionaron respuestas completas.

Con la información obtenida se construyó una base de datos en Excel, cuyas estimaciones y cálculos se realizaron en SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los datos académicos de los estudiantes, como: promedio, porcentaje de créditos, número de materias cursadas por ciclo escolar, entre otras, se obtuvieron a través de la consulta del Sistema Integral de Información y Administración Universitaria (SIIAU), a partir del código de los estudiantes, para lo que se contó con el consentimiento de los mismos.

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 donde se desenvuelven.

Resultados

En el estudio participaron 346 estudiantes de las licenciaturas del CUCEA, de los cuales 145 (41.91 %) informaron que han tenido trabajo remunerado en los últimos seis meses respecto al periodo de aplicación de la encuesta. Del total de los participantes, 201 (56.65 %) indicó que no tuvieron trabajo en dicho periodo. Para el análisis del cuestionario de condiciones de trabajo se eliminaron tres participantes debido a que no presentaron respuestas completas, por lo que el análisis de este instrumento incluyó 142 sujetos laboralmente activos.

Ahora bien, el análisis descriptivo de la población objeto de estudio encontró que 54.5 % son mujeres y 45.5 % varones, la mayoría son solteros y viven con sus padres (89.4 %), sólo 10.6 % tienen un estado civil distinto.

Respecto a los aspectos escolares, la mayoría de los participantes cursa en promedio seis materias por semestre. En cuanto a las actividades académicas y laborales, 19.31 % y 6.89 % de los alumnos realizan prácticas y servicio social respectivamente, además de la asistencia a clases y actividades escolares. El promedio general de calificaciones de la muestra de estudiantes del CUCEA es de 85.56, con una moda de 77.08 sobre 100.

En cuanto a las condiciones de trabajo de los estudiantes del CUCEA los resultados muestran que el propósito por el cual trabajan es principalmente pagar sus estudios, cubrir gastos propios de sostenimiento y contribuir a gastos familiares. De acuerdo con la percepción de los estudiantes, 59.31 % manifiesta que su trabajo sí tiene relación con el área del conocimiento en la cual se están preparando. Asimismo, si se toma en cuenta la condición de estudiante, es considerable el tiempo que llevan desempeñando actividades remuneradas, en su mayoría afirman tener una antigüedad laboral de entre 1 y 2 años (53.10 %), seguida de 3 a 4 años (17.93 %) y de 6 meses a 1 año (15.17 %), entre otros periodos para el resto de los encuestados.

Las actividades remuneradas de los estudiantes se ubican principalmente en empresas dedicadas a la prestación de servicios (41.38 %) y comercio (26.21 %). Entre las principales labores a las que se dedican los estudiantes que cuentan con empleo remunerado, 44.84 % desempeña tareas de tipo administrativo, 20.69 % realiza actividades como comerciante o empleados en ventas, 13.10 % es profesionista técnico, 6.90 % es trabajador en actividades elementales y de apoyo, y 2.76 % es funcionario, director y jefe. En orden de frecuencia, 66.90 % de los jóvenes se emplean en la iniciativa privada, seguidas de negocios familiares (17.93 %) e instituciones públicas (8.97 %); el resto cuenta con negocio propio.

La mayoría de los estudiantes encuestados trabaja con una jornada laboral de aproximadamente 30 horas a la semana (48.97 %), aunque existe un porcentaje importante de casos de jornadas semanales de 48 horas (32.41 %), entre otros de menor proporción como los casos en los que trabajan el fin de semana (7.59 %).

La formalidad de los trabajos es baja, sólo 1.4 % de los encuestados cuenta con tres de las prestaciones básicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo: vivienda, cesantía y vejez, y seguridad social (Cámara de Diputados, 2015); 24.1 % tiene únicamente prestación de vivienda y 3.4% de cesantía y vejez, mientras que 17.9% tiene ambas. Por un lado, 4.1 % cuenta con gastos médicos privados y sólo 14.5 % tiene este seguro y las prestaciones básicas de ley.

De quienes sí cuentan con las prestaciones de ley, 68.2 % no tiene seguridad médica, por lo que ellos deben solventar sus gastos personales de salud. Cabe señalar que 35.9 % no tiene ninguna prestación. Por otro lado, 12.41 % tiene prestaciones superiores a la ley.⁴

El salario mensual de los estudiantes está principalmente dentro del rango de 2 103 a 4 206 pesos mexicanos, lo cual equivale a 118.41 y 247.41 dólares aproximadamente.⁵ El salario mínimo en enero de 2017 en Jalisco pasó de 73.04 a 80.04 pesos diarios (SAT-CONASAMI, 2017).

El Análisis Estadístico No Paramétrico

Además del análisis descriptivo este estudio incluyó la aplicación de la prueba Kruskal-Wallis para la variable de prueba “ingreso mensual” respecto de la variable de agrupación “regulación”. Las pruebas estadísticas establecen un alfa de .05 y las siguientes hipótesis:

Ho: No existen diferencias entre el ingreso mensual y la valoración de las condiciones laborales de su centro de trabajo.

Ha: Existen diferencias significativas entre el ingreso mensual y la valoración de las condiciones laborales de su centro de trabajo

4 Por prestaciones superiores a la ley se toman bonos, seguro de vida, préstamos personales y caja de ahorro. El cálculo porcentual de las prestaciones presentó un dato perdido.

5 Tipo de cambio tomado de Sistema de Administración Tributaria (SAT.2017). Comisión de Salarios Mínimos (COMISAMI).

Tabla 1. Relación de la variable regulación con la variable ingreso mensual

	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	10.5 %	17.4 %	10.5 %	8.3 %	50 %	0%	0 %	14.1 %
Lo considera óptimo	89.5 %	82.6 %	89.5 %	91.7%	50 %	100 %	100 %	85.9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

En su mayoría, los estudiantes universitarios evalúan las condiciones de su centro de trabajo como óptimas, refiriéndose a la organización general del trabajo, retribución, carga de trabajo, calidad del contrato laboral y conciliación vida laboral-privada-familiar. En su totalidad estas condiciones son óptimas para quienes perciben arriba de 8 salarios mínimos, sin embargo, para quienes perciben entre 7 y 8 salarios mínimos sólo 50 % indica que las condiciones son óptimas. No obstante, llama más la atención que 89.5 % de los jóvenes universitarios que indicaron que las condiciones de su centro de trabajo son óptimas, son aquellos cuya percepción mensual es menor a lo indicado por el salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI); es decir, aquellos que mensualmente reciben menos de 2 400 pesos.

Por lo anterior, se rechaza la hipótesis nula que indica que la valoración de las condiciones en su centro de trabajo por parte de los alumnos es igual de acuerdo a su percepción mensual, y se concluye que, de acuerdo a la hipótesis alternativa, la valoración de las condiciones en su centro de trabajo por parte de los alumnos es distinta de acuerdo a su percepción salarial mensual.

Esto puede deberse a que en muchos casos los estudiantes no buscan un trabajo por cuestiones propiamente económicas, sino por razones distintas. De acuerdo a Cuevas y De Ibarrola (2013), la motivación principal de los jóvenes para combinar actividades de estudio y trabajo es profundizar el aprendizaje adquirido en la escuela al contextualizar los contenidos académicos en

situaciones laborales reales, construir trayectoria laboral e ir adquiriendo cierta autonomía al no solicitar dinero a sus padres para sus gastos propios.

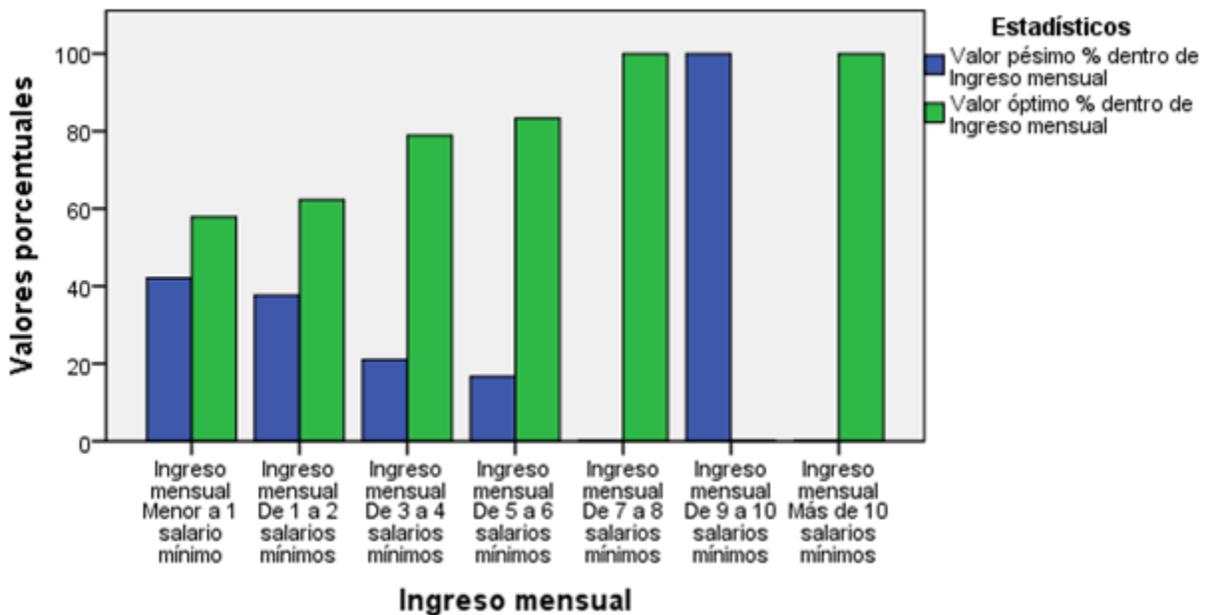
Para la variable de prueba “ingreso mensual” con respecto de la variable de agrupación “desarrollo” se establece la siguiente hipótesis:

Ho: No existen diferencias entre el ingreso mensual y la valoración del entorno organizacional de su centro de trabajo

Ha: Existen diferencias significativas entre el ingreso mensual y la valoración del entorno organizacional de su centro de trabajo

De acuerdo con los resultados de la prueba con una alfa de 0.05 se rechaza la hipótesis nula, mostrando evidencia estadística de que sí existen diferencias en la relación con el ingreso mensual.

Figura 1. Relación de la variable ingreso mensual con la variable desarrollo.



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

Esto se refiere a que de forma similar al primer análisis de variables, los jóvenes universitarios que trabajan y perciben un sueldo mensual entre 7 y 8 salarios mínimos y mayor a diez salarios mínimos, califican como óptimas las condiciones de su entorno organizacional, es decir, en general consideran que tienen autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, remuneración y promoción, evaluación adecuada de su rendimiento y apoyo por el personal directivo de su centro de trabajo.

Por otro lado, en aquellos que reciben un ingreso de 9 a 10 salarios mínimos, el 100% considera que su entorno organizacional es pésimo, a diferencia de los que perciben sueldos mucho más bajos, quienes en su mayoría califican su entorno laboral como óptimo. Esto indica claramente que, de acuerdo a la hipótesis alternativa, la valoración del entorno organizacional para el desarrollo laboral por parte de los alumnos es distinta de acuerdo a sus percepciones salariales mensuales.

Se demuestra que, de acuerdo con la hipótesis alternativa, la valoración del entorno organizacional tiene relación con la percepción mensual del estudiante.

En cuanto a la variable de prueba “ingreso mensual” con respecto de la variable de agrupación “organización y entorno social” la hipótesis nula enuncia que la valoración de la organización y entorno social por parte de los alumnos es igual respecto del salario mensual percibido, mientras que en la hipótesis alternativa la valoración de la organización y entorno social por parte de los alumnos es diferente respecto del salario mensual percibido, el nivel de confianza se establece en un alfa de .05 y para este análisis se obtiene una probabilidad de error del 2.1 %, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

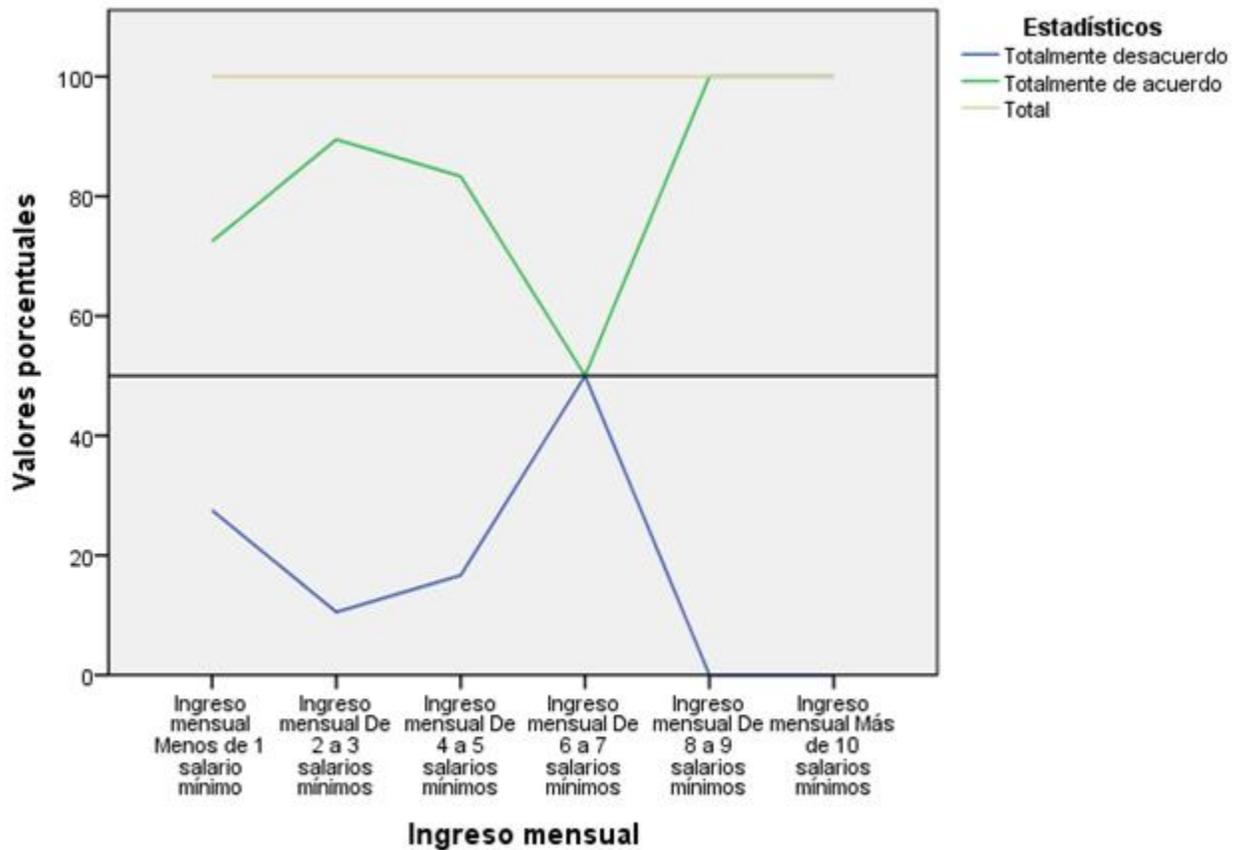
Tabla 2. Relación de la variable ingreso mensual con la variable organización y entorno social.

	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 %	17.4 %	5.3 %	8.3 %	50 %	0 %	0 %	11.3 %
Lo considera óptimo	100 %	82.6 %	94.7 %	91.7 %	50 %	100 %	100 %	88.7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

En el análisis de la variable de prueba “ingreso mensual” con respecto de la variable de agrupación “ajuste organización-persona” se establece una hipótesis de trabajo que dice que la percepción que tienen los estudiantes de la satisfacción de las necesidades por parte de la organización no es igual con respecto del ingreso mensual, mientras que la hipótesis nula dice que la percepción que tienen los estudiantes de la satisfacción de las necesidades por parte de la organización es igual con respecto del ingreso mensual. Se establece un nivel de confianza del 95% y para este análisis la probabilidad de error obtenida es del .01 %, por lo que la hipótesis de trabajo se acepta y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 2. Relación de la variable ingreso mensual con la variable ajuste organización-persona.



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

En el análisis de la variable de prueba “ingreso mensual” con respecto de la variable de agrupación “adaptación persona-organización” de la empresa, la hipótesis de investigación establecida es que la percepción que tienen los alumnos de la adaptación persona-organización no es igual con respecto de la percepción mensual, mientras que la hipótesis nula establece que la percepción que tienen los alumnos de la adaptación persona-organización es igual con respecto de la percepción mensual. Para el nivel de confianza se establece un alfa de .05 y en este análisis se obtiene una probabilidad de error del .3 %, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

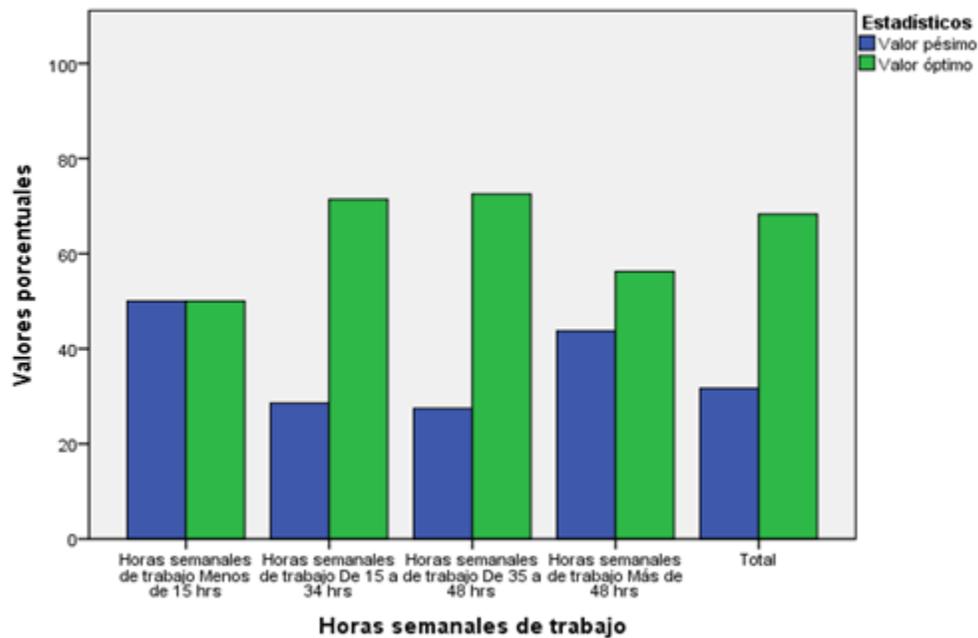
Tabla 3. Relación de la variable ingreso mensual con la variable adaptación persona-organización.

	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	10.5 %	8.7 %	2.6 %	8.3 %	0 %	0 %	0 %	7 %
Lo considera óptimo	89.5 %	91.3 %	97.4 %	91.7 %	100 %	100 %	100 %	93 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

Para la variable de prueba “horas semanales de trabajo” con respecto de la variable “desarrollo”, el análisis descriptivo muestra que la media de horas de trabajo dedicadas a la semana es de 31.80 con una desviación estándar de 11.74, un mínimo de 7.5 horas y un máximo de 48 horas. La hipótesis nula que se establece de su desarrollo laboral con respecto de las horas dedicadas a la semana es igual, mientras que la hipótesis alternativa establece que la valoración que tienen los estudiantes del entorno organizacional en torno de su desarrollo laboral respecto de las horas dedicadas a la semana es diferente, fijándose un nivel de confianza del 95 %. Se obtiene una probabilidad de error del 4.9 %, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Figura 3. Relación de la variable horas semanales de trabajo con la variable desarrollo.

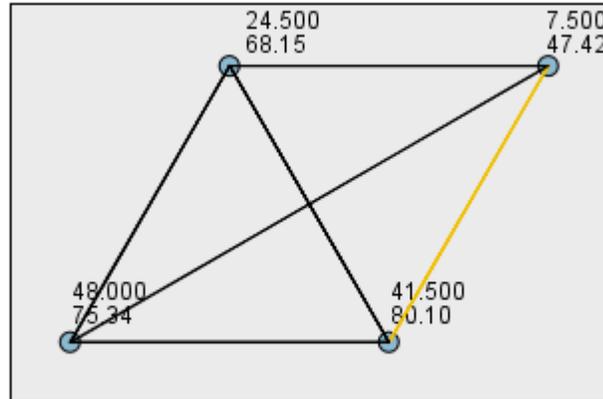


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

En el análisis de la variable de prueba “horas semanales de trabajo” con respecto de la variable de agrupación “adaptación persona-organización”, la hipótesis nula dice que la percepción que tienen los alumnos de las horas dedicadas al trabajo es igual con respecto de la adaptación que tiene la persona a la organización, mientras que la hipótesis de investigación es que la percepción que tienen los alumnos de las horas dedicadas al trabajo es diferente con respecto de la adaptación que tiene la persona en la organización. Se acuerda un alfa de .05 para el nivel de confianza y se obtiene que la distribución de la variable de prueba es la misma entre las categorías de la variable de agrupación, mostrando una significancia estadística de 0.029 que representa una probabilidad de error del 2.9 %. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Figura 4. Comparaciones por parejas de horas semanales de trabajo.

Comparaciones por parejas de Horas semanales de trabajo



Cada nodo muestra el rango promedio de muestra de Horas semanales de trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

Tabla 4. Relación de la variable horas semanales de trabajo con la variable adaptación persona-organización.

Percepción	Horas semanales de trabajo				Total
	Menos de 15 hrs.	De 15 a 34 hrs.	De 35 a 48 hrs.	Más de 48 hrs.	
Totalmente desacuerdo	16.7 %	7.9 %	3.9 %	6.3 %	7 %
Totalmente de acuerdo	83.3 %	92.1 %	96.1 %	93.8 %	93 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta de condiciones laborales.

Discusión

Arias (2003) reporta en su investigación que 56.6 % de los estudiantes encuestados trabaja, de la totalidad de éstos 11.7 % tiene una jornada laboral que dura de 1 a 4 horas diarias, 62.2 % de 5 a 7 horas diarias y 26.1 % 8 o más horas diarias. 89 % de la muestra son solteros y para 78 % su trabajo está relacionado con la carrera que estudia. Mientras tanto, en el presente estudio 41.91 % de los alumnos reporta estar laborando y aproximadamente la mitad de ellos trabaja medio turno, en la misma proporción que en el estudio de Arias el estado civil de los participantes es soltero. Con respecto a la relación que guarda su trabajo con su carrera en este estudio es del 59.31 %.

En concordancia con Carrillo y Ríos (2009), se encuentra que 56.65 % de los padres de los estudiantes son los que realizan el pago por la educación superior recibida, pues mencionan no estar laborando a la par que llevan sus estudios.

Junto con lo que aportan Silva y Rodríguez (2016) con respecto a las condiciones laborales de los jóvenes universitarios, 17.59 % realiza recorridos que van de 1 a 2 horas diarias para trasladarse ya sea del trabajo a la universidad o viceversa, y 33.10 % requiere de 3 a 4 horas al día para realizar dicho recorrido, también encontraron que 77 % de los estudiantes goza en promedio de 3 horas de ocio al día.

Conclusiones

El análisis estadístico del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) permitió establecer relaciones entre las diversas escalas que lo componen con las variables de ingreso mensual percibido y horas trabajadas por semana. Se confirma lo encontrado en estudios previos sobre la percepción de los alumnos que trabajan con respecto a dichas variables y se puede deducir que ellos tienen la oportunidad de estudiar una licenciatura por las características de flexibilidad de los programas ofertados por el CUCEA, donde el sistema de créditos no los obliga a tener un horario fijo y de esa manera pueden acomodar las materias que cursan de acuerdo a sus necesidades y combinar el trabajo con los estudios. Entre las ventajas que ellos manifestaron en el análisis estadístico está que no perciben como injusto el ingreso mensual, ni las horas de trabajo dedicadas a la semana.

De las distintas escalas que comprende el cuestionario qCT mostraron significancia estadística las siguientes pruebas de hipótesis, analizadas bajo la prueba de Kruskal-Wallis: existen diferencias significativas entre el ingreso mensual y la valoración de las condiciones laborales de su centro de trabajo, ya que un 85.9% considera óptimas dichas condiciones con respecto al ingreso mensual. Asimismo existen diferencias significativas entre el ingreso mensual y la valoración del “entorno organizacional” de su centro de trabajo dado que un 68.3% de las valoraciones que hacen los estudiantes de su entorno organizacional son positivas con respecto de su salario mensual.

En cuanto a la variable ingreso mensual con respecto de la variable de agrupación “organización y entorno social”, establece que la valoración de las condiciones de la organización y el entorno social por parte de los estudiantes es diferente respecto del sueldo mensual. Esto debido a que un 88.7% considera favorables dichas condiciones.

Se demuestra que el ingreso mensual con respecto de la variable de agrupación “adptación persona-organización” presenta diferencias significativas en la percepción que tienen los estudiantes con respecto de dicha relación, ya que el 93% considera que tiene una buena adaptación. En lo que respecta con la variable de agrupación ajuste “organización-persona” se enuncia que la percepción de los estudiantes de la satisfacción de las necesidades por parte de la organización muestra diferencias de acuerdo con el salario mensual percibido ya que un 76.8% considera adecuada dicha relación.

Por otro lado el análisis para la variable de horas semanales de trabajo con respecto de la variable “desarrollo” se encontró que la valoración que tienen los estudiantes del entorno organizacional y su desarrollo laboral es diferente de acuerdo a las horas laboradas en la semana, siendo un 68.3% de los estudiantes que perciben como adecuada dicha relación. En lo que corresponde a la variable de agrupación “adaptación persona-organización” la percepción que tienen los alumnos de las horas dedicadas al trabajo es distinta respecto de la adaptación que tiene la persona en la organización, ya que un 93% de los estudiantes están de acuerdo con dicha afirmación.

El análisis no paramétrico conduce a concluir que estadísticamente el cuestionario qCT es representativo de las condiciones psicosociales de los estudiantes del CUCEA que trabajan, pues dichos datos muestran significancia estadística y, por lo tanto, el análisis inferencial realizado a partir de los resultados se puede generalizar a la población analizada.

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.
- Beduwé, C., y Giret, J. (2004). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle? *Economie et Statistique*. 378 (379): 55-83.
- 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.
- Cámara de Diputados (2015). Ley Federal del Trabajo. México, publicada en Diario Oficial de la Federación 1/04/1970. Última reforma al 12/06/2015.
- Carr, R., Wright, C. y Brody, J. (1996). Effects of high school work experience a decade later; Evidence from the National Longitudinal Survey. *Sociology of Education* (69): 66-81.
- Carrillo, R., 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 de la Garza, J., y De Ibarrola Nicolás, 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 Jesús, M. y Ordaz M. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda Época*. 25 (2).

- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del Trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (22): 747-767.
- INEGI. (2016). Indicadores de ocupación y empleo. Boletín de prensa número 22/16. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/iooe/iooe2016_01.pdf
- Millán, A., Calvanese, N. y 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.
- 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.
- Ruhm, C. (1997). Is High school employment consumption or investment?, *Journal of Labor Economics*, 15 (4): 735-776.
- SAT-CONASAMI. (2017). Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Recuperado de <http://www.sat.gob.mx/>
- Silva, B. y Rodríguez, A. (2016). Jóvenes Universitarios ante la formación profesional y la precariedad laboral. *Revista Población Desarrollo. Argonautas y caminantes*. (12): 95-106. DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/pdac.v12i0.3103>

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	Autor
Conceptualización	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Metodología	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Software	NO APLICA
Validación	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Análisis Formal	Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Investigación	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Jorge Alan Chávez Meléndez
Recursos	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Curación de datos	Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba Lic. Juan Alberto Gran Castro Jorge Alan Chávez Meléndez
Escritura - Preparación del borrador original	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Escritura - Revisión y edición	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Visualización	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez Mtro. Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán Dra. Evangelina Cruz Barba
Supervisión	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Administración de Proyectos	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Adquisición de fondos	Dra, Blanca Noemí Silva Gutiérrez

Curriculums

Blanca Noemí Silva Gutiérrez

Doctora en Ciencias S. en el Trabajo. Profesora e investigadora Titular del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara.

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

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

Dirección Postal: Periférico Nte. 799, Módulo M, 2º. Nivel, Núcleo Universitario Los Belenes Zapopan Jalisco, México. C.P. 45100

Teléfonos: +52 (33) 37703390 ext. 25203

Evangelina Cruz Barba

Doctora en Educación. Profesora e investigadora del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara.

Línea de investigación: Educación superior.

Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán

Maestro en Administración y Negocios. Profesor e investigador del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara.

Línea de investigación: Estudios organizacionales y educación superior