Análisis factorial del cuestionario qCT en Jóvenes Universitarios, Guadalajara México

Factor analysis of the qCT questionnaire in Young University Students, Guadalajara Mexico

DOI: 10.46932/sfjdv3n2-065

Received in: February 15th, 2022
Accepted in: March 1st, 2022

Blanca Noemí Silva Gutiérrez
Doctorade Degree
Institución: Universidad de Guadalajara
Dirección: Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, C.P. 45100, Zapopan, Jalisco, México
Correo electrónico: bsilva@cucea.udg.mx

Ulises Osbaldo de la Cruz Guzmán
Doctorade Degree
Institución: Universidad de Guadalajara
Dirección: Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, C.P. 45100, Zapopan, Jalisco, México
Correo electrónico: ulises.delacruz@cucea.udg.mx

RESUMEN
La evaluación de las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral es importante para analizar los impactos que éstas generan en trabajadores, organizaciones y sociedad. El objetivo consistió en analizar la estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo propuesto por Blanch, Sahagún y Cervantes (qCT), 2010). Participaron 610 estudiantes de nuevo ingreso del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara quienes contaban con trabajo remunerado. La información se analizó a través de la técnica estadística de análisis factorial. Los resultados y conclusiones indicaron que el coeficiente alfa de Cronbrach del cuestionario qCT en general fue de .953 con una estructura compuesta de seis factores que muestran una alta consistencia interna, lo que confirma la pertinencia del uso del instrumento con fines de evaluación e investigación.

Palabras clave: condiciones psicosociales de trabajo, estudiantes universitarios, estructura factorial.

ABSTRACT
The evaluation of the psychosocial conditions present in the work environment is important to analyze the impacts they generate on workers, organizations and society. The objective was to analyze the factorial structure of the questionnaire on working conditions proposed by Blanch, Sahagún and Cervantes (qCT), 2010). 610 new students from the University Center for Economic-Administrative Sciences of the University of Guadalajara participated, who had paid work. The information was analyzed through the statistical technique of factorial analysis. The results and conclusions indicated that the Cronbrach alpha coefficient of the qCT questionnaire in general was .953 with a structure composed of six factors that show high internal consistency, which confirms the relevance of the use of the instrument for evaluation and research purposes.

Keywords: psychosocial working conditions, university student, factorial structure.

1 INTRODUCCIÓN

El trabajo es un elemento central en la vida de las personas ya que además de brindar los recursos necesarios para la supervivencia dentro de la sociedad, acerca a distintos grupos sociales y se convierte en un espacio al que se dedica un tiempo muy importe en la vida de las personas. Además de destacar que desde hace varias décadas se reconoce que la calidad de vida laboral tiene efectos significativos en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ello ante los elementos anteriores es necesario disponer de herramientas de evaluación de los componentes psicosociales del entorno laboral en distintos grupos de trabajadores, en especial para la población estudiantil que realiza actividades laborales remuneradas, sin olvidar que las condiciones de trabajo se determinan por las trasformaciones tecnológicas, económicas y políticas aceleradas y constantes.

El ámbito de la educación profesional se incorpora como un elemento necesario y relevante, mediante el cual los estudiantes adquieren los conocimientos y competencias para la inserción al mercado de trabajo, que se caracteriza por ser cada vez más competitivo y globalizado.

En México las condiciones socioeconómicas del país provocan que los jóvenes estudiantes de pregrado se vean ante la necesidad de combinar estudios universitarios con un trabajo remunerado, situación que los lleva a enfrentar retos para conciliar el tiempo entre ambas actividades, lo que les pone en desventaja con aquellos estudiantes que solo estudian de tiempo completo.

El objetivo del presente trabajo consistió en analizar empíricamente las propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) propuesto por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) a partir de la aplicación en población estudiantil de nivel de educación superior que permanece en el mercado laboral combinando estudios y trabajo.

El interés de la investigación surgió debido a que cada vez más estudiantes tienen conflicto al momento de cumplir con sus obligaciones académicas, ante lo cual se identificó que el trabajo es una actividad que no solamente les demanda tiempo, sino que también los expone a situaciones de riesgos para la salud ante el compromiso laboral, lo que influye en que el desempeño no sea el más adecuado para la formación profesional y la adquisición del conocimiento que buscan. Por tanto, es un desafío para las instituciones de educación superior generar estrategias que permitan a dicho sector de la población estudiantil cumplir con sus expectativas.

Para indagar la problemática anterior se realizó un censo a los alumnos de nuevo ingreso del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, en México y se obtuvo una muestra de 610 estudiantes que tenían al menos un año laborando y que permanecían en su actividad laboral combinando estudios y trabajo. A esta muestra se le aplicó el cuestionario qCT (Blanch *et al*., 2010) que se conforma de 44 ítems escala 0 al 10. El instrumento consta de tres sub-escalas: 1.1.

Organización y Método; Regulación, 1.2. Organización y Método; Desarrollo, 2.1. Organización y el Entorno Material, 2.2. Organización y Entorno Social, 3.1. Organización y Persona; Ajuste Organización-Persona, 3.2. Organización y Persona; Adaptación Persona-Organización.

A partir de la muestra se realizó el análisis estadístico en donde se obtuvo una estructura factorial que se integró de seis componentes -similar al modelo propuesto por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010)- con un alfa de Cronbach de .953, un coeficiente de Kaiser – Meyer – Olkin de .960 y una varianza total explicada de 67.28 %. Los resultados se apegaron a la propuesta de los autores antes citados y confirmaron que es posible utilizar el cuestionario con fines de investigación y evaluación en población estudiantil universitaria.

En México el estudio de las condiciones psicosociales de trabajo aún es incipiente si se compara con la trayectoria de la investigación y legislación europeas, en otros países existe variedad de escalas de evaluación de las condiciones de trabajo más no ocurre lo mismo en México y para población hispanohablante; así mismo estos instrumentos no se han diseñado y validado para población estudiantil que participa en el mercado laboral en puestos y condiciones particulares.

Sin embargo, en este país es notable el reciente impulso político-jurídico que establece a los sectores privado y público la exigencia de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales (NOM-035STPS-2018) a partir de los principios de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que desde la década de los ochenta destacó la relevancia de los factores psicosociales en el trabajo en particular en las condiciones relacionadas con el entorno, la organización y los contenidos del trabajo, exigencia de la tarea, que incluyen la posibilidad de un riesgo psicosocial para la seguridad, la salud y el bienestar de las y los trabajadores (STPS, 2019).

La Norma Oficial Mexicana (Nom-035-STPS-2018) relativa a Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo representa el compromiso y la obligación de los empleadores o patrones en la prevención, evaluación y atención de la salud física y mental de los trabajadores. Esta norma contempla a todas las empresas mexicanas que tengan entre uno y quince trabajadores, entre dieciséis y cincuenta trabajadores y más de cincuenta trabajadores.

Esta norma entró en vigencia en el mes de octubre del 2019 y contempla en su primera etapa el establecimiento de medidas de prevención, identificación de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información. Se estableció el mes de octubre del 2020 para el inicio de la segunda etapa en la que se contempla la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, su evaluación, las medidas y acciones de control, prácticas de exámenes médicos y registros.

En el contexto de la legislación vigente en México que “establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional

favorable en los centros de trabajo" en la NOM-035 (STPS, 2019), destaca la relevancia del diseño y validación de instrumentos de investigación dirigidos a distintos grupos de trabajadores, como se presenta en este documento el análisis factorial exploratorio para la población que abarca a los jóvenes que participa activamente en el mercado de trabajo.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Existen distintas concepciones y enfoques teóricos de carácter social, económico y psicológico en relación con el concepto y el estudio del trabajo como actividad humana.

Alrededor de estos enfoques es evidente que el entorno laboral también provee a las personas de una serie de procesos diversos y heterogéneos en las esferas económica, social, tecnológica y psicológica, entre otras; lo que provoca que las condiciones de trabajo estén sometidas constantemente a cambios que influyen en sus escenarios y protagonistas, y que terminan por establecer formas de articulación de la vida social y cotidiana de las personas (Rivas, 2003).

En este contexto destaca la importancia del estudio de las condiciones laborales como un conjunto de variables presentes en la realización de una determinada actividad, así como el entorno en el que se realiza; incluyen un grupo diverso de factores tanto intra como extra-laborales, que tienen interacción e influyen en los trabajadores. Dichas variables son el determinante de la salud de los trabajadores debido a que, al llevar a cabo su trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices sino también sus individualidades (Pico, 2001).

La calidad de las condiciones laborales en las que se desempeñan los estudiantes son un elemento clave que permite evaluar su calidad de vida, debido a que les provee una serie de características que van desde las ecológicas, materiales, socioeconómicas, organizacionales y jurídico legales, en las cuales pueden desarrollar sus actividades y relaciones laborales; ya que tienen incidencia en su bienestar, salud, satisfacción, seguridad, motivación, lo que repercute en su rendimiento (Blanch *et.al.*, 2010).

Desde hace varias décadas uno de los temas de creciente interés en la investigación se dirigió al análisis de las condiciones de trabajo, que en términos generales comprenden el amplio marco en el que se engloban el trabajo y las relaciones laborales.

La fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EUROFOUND 2020), considera que las condiciones de trabajo se pueden definir como el medio ambiente que existe en el entorno laboral, en donde se tienen características contractuales del empleo, la forma en que se organiza el trabajo y un grupo de determinadas cuestiones relacionadas con la empleabilidad, el salario, la salud, el equilibrio entre la flexibilidad laboral y la seguridad, el bienestar, y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. La organización y los regímenes de trabajo deben adecuarse a las necesidades individuales.

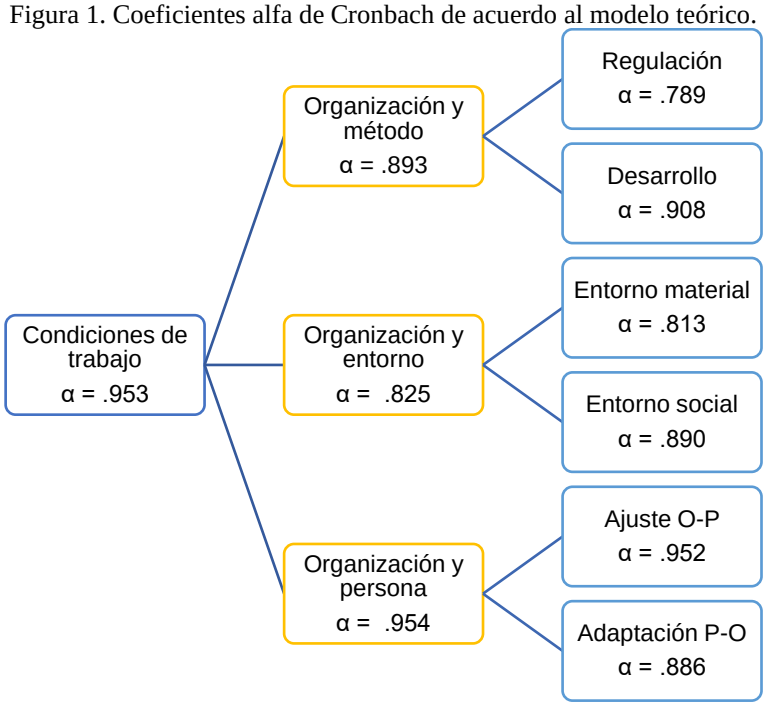
De acuerdo con la literatura especializada, “el amplio escenario que conforma las condiciones de trabajo incide no sólo sobre la calidad, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones” (Blanch, *et al.,* 2010, p.175). Así mismo, se identifica una diversidad de criterios de clasificación alrededor del concepto de condiciones de trabajo, y a la vez, de acuerdo con Blanch *et al*., (2010), es notable el consenso en torno a las dimensiones básicas del término: ambiente físico y social, organización y características de las tareas (demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol, cargas y tiempos de trabajo que comportan), la salud y la seguridad, el tipo y calidad del contrato laboral (Quick, Tetrick, Adkins y Klunder, 2003).

Es preciso señalar que en el análisis conceptual de las condiciones de trabajo desde la perspectiva psicosocial también se localiza en la literatura especializada con el nombre de factores psicosociales; sin embargo, de acuerdo con Blanch *et al*., (2010) se destaca la orientación del estudio de las condiciones de trabajo con perspectiva histórica, contextual y situada. Al margen de lo anterior, es indiscutible la coexistencia de los dos términos y perspectivas en cuestión tanto como condiciones de trabajo o como factores psicosociales en razón de la complementariedad reconocida de las dimensiones que comprenden.

En esta línea de ideas, de acuerdo con Blanch *et al.,* 2010, p,176 “el enfoque de los factores psicosociales refuerza el sesgo patologista que caracteriza la investigación psicológica tradicional sobre condiciones de trabajo ya que el estudio psicológico de las condiciones de trabajo ha sido diseñado y desarrollado casi exclusivamente como evaluación de riesgos psicosociales, como una tarea instrumental al servicio de la prevención de tales riesgos”; es así que estos autores consideran que ese enfoque de alguna manera deja de lado la importancia de la promoción de aquellos componentes de las condiciones de trabajo que encierran oportunidades de potenciales consecuencias positivas, como satisfacción, bienestar, felicidad, auto realización o interacciones positivas en el ambiente laboral, lo que de manera especial propone la psicología positiva con autores como Salanova y Schaufeli (2009).

En lo que se refiere al instrumento de investigación (qCT Blanch *et al*., 2010) éste se compone de seis escalas específicas las cuales se agrupan en pares de acuerdo con el modelo teórico bajo el cual se orientó el diseño del cuestionario. De acuerdo con el modelo las condiciones de trabajo se componen de la relación que guardan con el método que a su vez se compone de la regulación y el desarrollo; el entorno que se subdivide en social y material; y la persona, este constituye por el ajuste organización persona y la adaptación persona organización (véase figura 1).

Figura 1. Coeficientes alfa de Cronbach de acuerdo al modelo teórico.



Fuente: Elaboración propia con base en Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010

El cuestionario qCT se compone de 43 ítems de los cuales la díada organización y método está integrada por 14 ítems y la subdivisión regulación por seis ítems y desarrollo por ocho ítems. El componente organización y entorno está conformado por ocho ítems de los cuales cuatro son de la subdivisión entorno material y cuatro de entorno social. La diada organización y persona se construyó con 21 ítems en donde 14 componen la subdivisión ajuste organización persona, y siete la de adaptación persona organización.

La valoración de las condiciones de trabajo para los bloques de Organización y Método, y de Organización y Entorno se estableció en las puntuaciones que van 0 a 10 para cada ítem, en donde 0 representa el valor pésimo y 10 el valor óptimo. Mientras que, en lo que se refiere al bloque Organización y Persona, las puntuaciones van de 1 a 7 para cada ítem, en donde 1 es total desacuerdo y 7 total acuerdo.

En relación con escalas o instrumentos adicionales para la investigación empírica de los aspectos psicosociales de las condiciones de trabajo se localizaron en otros países de habla hispana los siguientes:

1. Encuesta sobre condiciones de trabajo en la C.A.E. Gobierno Vasco [ECT]. (Junta de Castilla y León, 2010).

2. CTCPS-MAC- Batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial (Carrión, M., 2011).

3. NTP 182: Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo (INSST) España. (INSHT, NTP 182, s.a).

4. Cuestionario multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. (Luceño Moreno, L., Martín García, J., Miguel Tobal, JJ., Jaén Díaz, M. 2005).
5. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral del Ministerio de la Protección Social de Colombia (Ministerio de Protección Social, República de Colombia. 2010).
6. "Inventarios de evaluación de riesgos psicosociales. León-Rubio y Avargues, 2007". Se utilizó en una tesis sobre condiciones de trabajo. (Villar-Navarro, J., 2015).
7. Encuesta de condiciones de trabajo y salud (ECTS). (Iñiguez *et al.*, 2012, 205). En este estudio se realizó la revisión bibliográfica incluyendo artículos originales publicados en revistas indizadas en PubMed y CISDOC 1990-2009. Se localizaron 627 publicaciones y después de la selección se analizaron 15.

La revisión de los instrumentos identificados para la evaluación de las condiciones de trabajo confirma que los enfoques tanto de estas condiciones como de la evaluación de factores psicosociales de riesgo o riesgos psicosociales se complementan. Así mismo, predomina el diseño de escalas de evaluación de condiciones de trabajo construidas en España y éstas incluyen elementos psicosociales. A la vez, es evidente la carencia de instrumentos de investigación para el contexto mexicano o latinoamericano.

En México se diseñaron y validaron particularmente dos escalas de evaluación, la Guía de Identificación de Factores Psicosociales diseñada por Legaspi V, Martínez M, Morales N (1986), y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (Silva-Gutiérrez, B.N., 2006). A partir de este cuestionario Pando y Aranda generaron un listado de ítems para población general sin reportar un nuevo proceso de diseño y validación específicos, sino el ajuste en la redacción de los ítems y la aplicación en nuevas investigaciones como la realizada por López, García y Pando (2014); estudio realizado en población económicamente activa de Lima, Perú, y posteriormente en el año 2016 se reportó por Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, un estudio en el que se realizó el análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Factores Psicosociales en Trabajo Académico -sin la adaptación formal previa para población general-, tomado de la versión original diseñada por Silva-Gutiérrez, B.N. (2006).

Ante este panorama se confirmó el interés y la necesidad de llevar a cabo el análisis factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Blanch 2010 aplicable para población general, debido a que en México sólo se han aplicado la Guía de Factores Psicosociales del Instituto Mexicano del Seguro Social para población general (Legaspi V, Martínez M, Morales N., 1986), y a partir del 2006 principalmente se utiliza el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (Silva-Gutiérrez, 2006), con la revisión de ítems para población general pero sin un nuevo proceso de validación específico.

3 MÉTODO

3.1 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La población objeto de estudio se conformó por el estudiantado de nuevo ingreso a nivel de pregrado en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), los criterios de selección fueron estudiantes que tienen antigüedad de al menos un año trabajando al momento del levantamiento de la encuesta, es decir al momento de ingresar a la universidad.

El cuestionario qCT es un cuestionario auto aplicable que puede ser contestado de forma individual o colectiva. En esta investigación se entregó el cuestionario a los estudiantes de nuevo ingreso que cumplían con el criterio de selección, la población participante contó con un tiempo promedio para responder el cuestionario de 15 minutos.

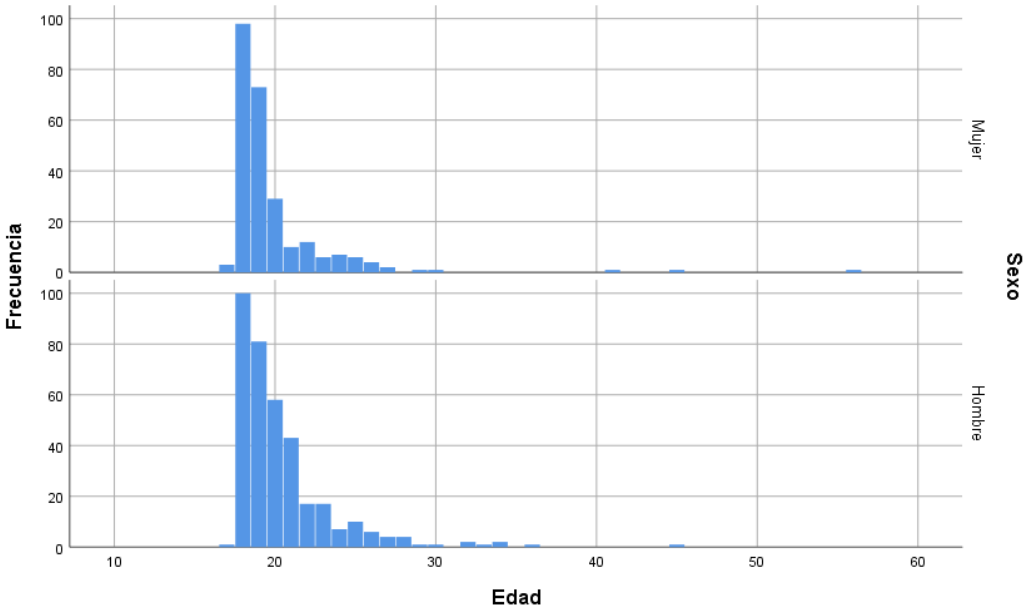
El estudiantado fue contactado de forma personal por medio del profesorado que imparte la materia de Universidad y siglo XXI, curso que es obligatorio en el semestre de ingreso a la licenciatura para todos los programas del CUCEA. Se decidió partir de un censo al total de estudiantes que cumplieron con el criterio de selección, por lo que se obtuvo un total de 616 participantes. El levantamiento de la encuesta se llevó a cabo durante dos semestres, uno en el año 2017 (correspondiente al ciclo escolar A) y otro en el año 2018 (correspondiente al ciclo B).

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó el criterio de Morales (2014) quien indica que la recomendación para aplicar la técnica de análisis factorial exploratorio es utilizar una muestra 10 veces mayor que el número de variables o ítems de un cuestionario, lo que supone para el presente análisis un tamaño mínimo requerido de 440. Otros autores indican que la muestra puede ser de dos o tres veces el número de variables, pero no inferior a 200.

Posteriormente, los datos de los cuestionarios fueron capturados en una base de datos de Excel y se los analizó con apoyo del programa SPSS.

Se obtuvo la participación de 610 sujetos que aportaron cuestionarios válidos, de los cuales un 58.5 % son hombres y un 41.5 % mujeres. El rango de edades oscila entre los 17 y los 56 años en donde la mayor prevalencia son los 18 años con 198 observaciones (véase figura 2).

Figura 2. Distribución de la población por edad y sexo.



Fuente: Elaboración propia.

4 RESULTADOS

Los datos fueron sometidos a un análisis factorial mediante el método de componentes principales con el uso de rotación Promax para la totalidad de ítems integrados en un conjunto de seis escalas ya especificadas con anterioridad, al analizar la matriz anti-imagen de correlaciones y los valores de las comunalidades para cada ítem se detectaron cuatro que puntuaban muy bajo por lo que se eliminaron y se procedió a realizar nuevamente el análisis factorial ya sin los ítem; organización general del trabajo, calidad del contrato laboral, vías de promoción laboral y entono físico, instalaciones y equipamiento.

En el análisis factorial de segundo orden que se aplicó a los ítems restantes se obtuvieron un total de seis componentes diferentes con lo cual se encuentra correspondencia con el modelo teórico con el cual se basó el cuestionario qCT. En la tabla 1 se muestran los resultados de las pruebas KMO y esfericidad de Bartlett.

Tabla 1. Prueba KMO y Bartlett.

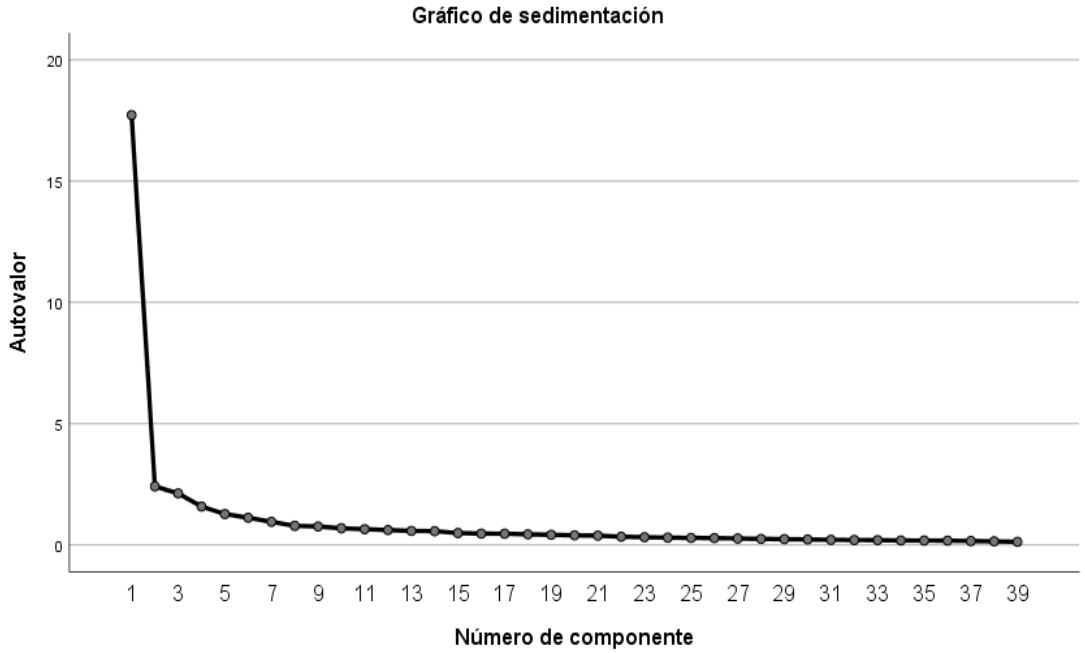
MEDIDA KAISER-MEYER-OLKIN DE ADECUACIÓN DE MUESTREO	**.960**
PRUEBA DE ESFERICIDAD DE BARTLETT APROX. CHI-CUADRADO	16619.757
GL	741
SIG.	.000

Fuente: elaboración propia.

El gráfico de sedimentación de los componentes principales del cuestionario qCT muestra gráficamente la existencia de seis componentes con autovalores mayores a uno. El primer componente

totaliza en la suma de cargas al cuadrado de extracción 17.72, el segundo componente 2.416, el tercer componente 2.125, el cuarto componente 1.582, quinto componente 1.275 y el sexto componente 1.120 (véase figura 3).

Figura 3. Gráfico de sedimentación de componentes principales cuestionario qCT.



Fuente: elaboración propia.

Con el análisis se obtuvo la estructura factorial del cuestionario qCT así como los seis componentes con sus autovalores iniciales y varianza acumulada en donde se obtuvo que los seis componentes explican un 67.28 % de la varianza total. También se realizó una matriz de correlación de los componentes obtenidos en donde el componente uno y dos muestran la mayor correlación entre ambos, mientras que los componentes 3 y 6 muestran la menor correlación entre ellos (véase tablas 2,3 y 4).

Tabla 2.- Estructura factorial del cuestionario qCT

MATRIZ DE ESTRUCTURA

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
	.856	.544	.518	.548	.434	.520
ME MOTIVA A TRABAJAR	**.841**	.519	.516	.553	.437	.536
ME PERMITE TRABAJAR CON GUSTO	**.826**	.507	.461	.392	.593	.456
ENCAJA CON MIS EXPECTATIVAS	**.826**	.504	.441	.430	.587	.538
SATISFACE MIS INTERESES	**.816**	.606	.514	.530	.593	.505
FACILITA QUE MIS MÉRITOS SEAN VALORADOS CON JUSTICIA	**.811**	.587	.450	.390	.377	.464
ME HACE CRECER PERSONALMENTE	**.799**	.623	.468	.355	.346	.377
ME PROPORCIONA IDENTIDAD	**.788**	.568	.578	.589	.481	.471
ESTIMULA MI COMPROMISO LABORAL	**.777**	.456	.526	.436	.576	.431
SE AJUSTA A MIS VALORES	**.759**	.434	.376	.368	.619	.489
RESPONDE A MIS NECESIDADES	**.750**	.567	.443	.270	.348	.315
ME PERMITE DESARROLLAR MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	**.743**	.445	.480	.390	.522	.445
ME EXIGE SEGÚN MIS CAPACIDADES	**.737**	.511	.353	.430	.283	.546
ME DA SENSACIÓN DE LIBERTAD	**.702**	.476	.535	.372	.229	.298
ME HACE SENTIR ÚTIL	.562	**.864**	.360	.376	.419	.445
PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES ORGANIZACIONALES	.475	**.817**	.394	.399	.429	.376
RELACIONES CON LA DIRECCIÓN	.576	**.803**	.398	.474	.644	.474
EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO PROFESIONAL POR LA INSTITUCIÓN	.575	**.790**	.421	.487	.559	.492
APOYO RECIBIDO DEL PERSONAL DIRECTIVO	.645	**.789**	.409	.451	.611	.547
OPORTUNIDADES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA	.618	**.766**	.387	.480	.593	.601
JUSTICIA EN LA CONTRATACIÓN, REMUNERACIÓN Y PROMOCIÓN	.611	**.766**	.375	.455	.430	.574
AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES PROFESIONALES	.487	.414	**.829**	.331	.304	.269
INTERIORIZO FÁCILMENTE LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN MI SERVICIO	.533	.400	**.792**	.490	.454	.299
ME ADAPTO A LA POLÍTICA DEL CENTRO	.531	.408	**.780**	.473	.482	.279
ASUMO LOS VALORES DE LA DIRECCIÓN	.631	.499	**.758**	.422	.373	.330
ME IDENTIFICO CON EL ESPÍRITU DE LOS CAMBIOS PROPUESTOS	.476	.448	**.746**	.390	.343	.266
APLICO EL PROTOCOLO ANTE CUALQUIER DILEMA DE CONCIENCIA	.387	.258	**.741**	.300	.256	.244
ACEPTO QUE ME DIGAN CÓMO DEBO HACER MI TRABAJO	.444	.318	**.710**	.306	.243	.359
ME AJUSTO A LOS TIEMPOS Y RITMOS DE TRABAJO FIJADOS	.478	.490	.409	**.897**	.400	.378
RECONOCIMIENTO DEL PROPIO TRABAJO POR LOS COLEGAS	.429	.384	.391	**.892**	.447	.367
RESPETO EN EL GRUPO DE TRABAJO	.410	.361	.384	**.891**	.399	.333
COMPAÑERISMO	.514	.545	.384	**.759**	.448	.431
RECONOCIMIENTO DEL PROPIO TRABAJO POR PERSONAS USUARIAS	.505	.555	.384	.447	**.862**	.446
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	.445	.476	.337	.433	**.844**	.434
SERVICIOS AUXILIARES (LIMPIEZA, SEGURIDAD, ETC.)	.556	.579	.373	.452	**.810**	.505
RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS	.503	.466	.294	.402	.474	**.831**
TIEMPO DE TRABAJO (HORARIOS,RITMOS,DESCANSOS,ETC.)	.389	.363	.290	.263	.319	**.772**
CARGA DE TRABAJO	.613	.629	.309	.459	.612	**.740**
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	.505	.548	.290	.393	.450	**.697**
CONCILIACIÓN TRABAJO-VIDA PRIVADA Y FAMILIAR	**.856**	.544	.518	.548	.434	.520

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.
Fuente: elaboración propia.

El primer bloque Organización y método se compone por un total de 11 ítems de los cuales siete conforman la escala desarrollo y cuatro la escala regulación. El segundo bloque Organización y entorno quedo compuesto por siete ítems los cuales se distribuyen en la escala entorno social cuatro, y en entorno material tres. Por último, el bloque correspondiente a Organización y persona se integra por 21 ítems, de los cuales 14 se agrupan en la escala Ajuste organización - persona y 7 en la escala Adaptación persona – organización.

Tabla 3.- Varianza total explicada de los componentes

	VARIANZA	VARIANZA ACUMULADA	SUMAS DE CARGAS AL CUADRADO DE LA ROTACIÓN
COMPONENTE			
1	45.442	45.442	15.510
2	6.195	51.636	12.222
3	5.448	57.084	9.772
4	4.057	61.141	9.373
5	3.270	64.411	9.807
6	2.873	67.284	8.943
7	2.443	69.727	
8	2.018	71.745	
9	1.950	73.695	
10	1.760	75.455	
11	1.666	77.121	
12	1.578	78.699	
13	1.483	80.182	
14	1.458	81.640	
15	1.260	82.901	
16	1.197	84.097	
17	1.185	85.283	
18	1.118	86.400	
19	1.071	87.471	
20	1.019	88.490	
21	.980	89.471	
22	.867	90.337	
23	.820	91.157	
24	.771	91.928	
25	.740	92.668	
26	.732	93.400	
27	.683	94.083	
28	.635	94.718	
29	.618	95.336	
30	.582	95.918	
31	.541	96.458	
32	.520	96.978	
33	.506	97.484	
34	.472	97.956	
35	.465	98.421	
36	.462	98.883	
37	.411	99.294	
38	.379	99.673	
39	.327	100.000	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.- Matriz de correlaciones de los componentes

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6
1	1.000	.654	.586	.533	.561	.576
2	.654	1.000	.450	.501	.540	.552
3	.586	.450	1.000	.462	.393	.307
4	.533	.501	.462	1.000	.485	.449
5	.561	.540	.393	.485	1.000	.516
6	.576	.552	.307	.449	.516	1.000

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, se obtuvo una estructura factorial que se integra de seis componentes lo que se contrastó con el modelo propuesto por Blanch *et.al.,* (2010), con un alfa de Cronbach de .953, un coeficiente de Kaiser – Meyer – Olkin de .960 y una varianza total explicada de 67.28 %. Los resultados se apegan a la propuesta de los autores antes citados.

5 DISCUSIÓN

El objetivo de realizar el análisis factorial exploratorio del *Cuestionario de Condiciones de Trabajo* (qCT) de Blanch *et. al.,* (2010), partió de la necesidad de contar con un instrumento de investigación válido en la población estudiantil universitaria para evaluar las dimensiones psicosociales de las condiciones de trabajo en los espacios laborales en los que participan los jóvenes al desempeñarse en el mercado de trabajo del área metropolitana de Guadalajara, México. Así mismo la relevancia del estudio se apreció al detectar que en México existe un limitado número de instrumentos de investigación para los fines particulares ya que el instrumento más conocido y utilizado para la evaluación de las condiciones de trabajo también conocidas como factores psicosociales en el trabajo, se diseñó y validó para población académica universitaria (Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico Silva-Gutiérrez, 2006), y posteriormente este instrumento se aplicó para su validación en población trabajadora general en otro país (Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, 2016) sin un procedimiento adicional a la modificación del contenido específico de los *ítems.*

El análisis factorial exploratorio que se realizó del qCT demostró favorablemente las propiedades psicométricas del cuestionario con una composición multifactorial que permite obtener medidas específicas para cada uno de los seis factores identificados. Esta estructura factorial reproduce fielmente el modelo teórico utilizado por los autores al asumir que las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona (Blanch *et.al.*, 2010, p.175). Asimismo, los valores obtenidos en lo que se refiere al alfa de Cronbrach (.960) muestran que el cuestionario qCT tiene una alta consistencia interna.

El qCT evalúa características psicosociales tratando las condiciones de trabajo como un todo integrado y posibilitando un abordaje de aspectos positivos a promover y de otros negativos a prevenir

(Blanch *et al*.,2010). Otro aspecto destacable del cuestionario es que los resultados de la aplicación y el análisis en estudiantes universitarios permitirá el desarrollo de investigaciones adicionales en población y organizaciones similares con un instrumento validado y fiable en el contexto mexicano que además constituye un cuestionario sencillo en su aplicación e interpretación de resultados.

Así mismo el presente estudio aporta evidencia empírica sobre la validez discriminante del cuestionario en una población particular atendiendo a la necesidad de estudios confirmatorios en cuanto a validez y fiabilidad en sectores profesionales distintos como lo destacan los autores del diseño original del cuestionario. El qCT es, en síntesis, un instrumento que permite analizar y evaluar un fenómeno tan diverso y complejo como las condiciones de trabajo en ámbitos de particular interés como son las condiciones de trabajo que viven los jóvenes universitarios en el mercado laboral en el que se desempeñan dentro del sector servicios del área metropolitana de Guadalajara, México.

6 CONCLUSIONES

Al realizar el análisis factorial a los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario qCT se obtuvo una composición multifactorial en donde se muestran medidas específicas para cada uno de los seis factores resultantes del análisis. Mientras que la metodología que se utilizó durante la investigación permitió confirmar la validez de estructura y de constructo. El análisis de fiabilidad estadística alfa de Cronbrach .953 muestra el cuestionario qCT tiene una alta consistencia interna.

Con la presente investigación se generó evidencia empírica en cuanto a la evaluación de las condiciones psicosociales de trabajo de estudiantes que inician su formación profesional y deciden combinar estudios con el trabajo. Lo anterior se confirma mediante las propiedades psicométricas que arrojó el análisis del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) desarrollado por Blanch *et.al.*, (2010).

El cuestionario qCT permite evaluar los componentes centrales en el ámbito psicosocial de las condiciones de trabajo que enfrentan los estudiantes de nuevo ingreso a nivel de pregrado. El análisis factorial exploratorio arrojó que dicho instrumento evalúa dichas condiciones con escalas psicométricas adecuadas en términos estadísticos.

El resultado de llevar a cabo un análisis factorial al qCT aplicado a la muestra observada es que tiene una composición multifactorial en donde se obtuvieron medidas específicas para cada uno de los seis factores resultantes.

El análisis de fiabilidad estadística alfa de Cronbrach .953 muestra que el cuestionario qCT tiene una alta consistencia interna, y la medida del estadístico de adecuación de muestreo Kaiser-Meyer-Olkin fue de .960. Así mismo, la estructura factorial obtenida es una reproducción fiel del modelo teórico utilizado para la presente investigación.

REFERENCIAS

Bermúdez, M. (2000). *Derecho del trabajo*. México: Editorial Oxford.

Blanch, J. M., 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.

Carrión, M., (2011). CTCPS-MAC-Batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Conferencia: Herramientas para la evaluación psicosocial: Lima, Perú. Recuperado de: http:// http://hdl.handle.net/10609/2502

EUROFOUND, (2020). *Working Conditions*. Consultado el 10 de marzo de 2020. Recuperado de: https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/working-conditions

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

INSHT. NTP, año 198. (s.f). Encuesta de autoevaluación de las condiciones de trabajo. NIPO: 211-87-011-8 Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_182.pdf/cbf6eb57-55a4-4373-843b-3fb9494e518d

Iñiguez, M., Agudelo-Suárez, A., Campos-Serna, J., Cornelio, C., Benavides, F., (2012). Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud laboral. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo.* 58 (228), 205-215. Julio-septiembre. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/original2.pdf

Junta de Castilla y León. (2010). II Encuesta sobre condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León. Recuperado de: https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382853598/Publicacion/1284388127032/Redaccion

Legaspi V, Martínez M, Morales N. (1986). Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. Subdirección General Médica. Instituto Mexicano del Seguro Social: México, 1986.

López Palomar MR, García Cueva SA, Pando Moreno M. (2014), Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Revista Ciencia & Trabajo*, 16;51.

Luceño Moreno, L.; Martín García, J.; Miguel Tobal, JJ; Jaén Díaz, M. (2005). Cuestionario multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=factores+psicosociales+cuestionario&btnG=

Ministerio de Protección Social, República de Colombia. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Colombia.

Morales V. (2014). Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades. Recuperado de: http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf)

Morales V. (2014). Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades. Recuperado de: http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ´Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *Anales Facultad de Medicina,* 77(4), 365-71. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1538/anales.v77i14.12649**An F**

Pico, M. (2001). Metodología de los panoramas de los factores de riesgo ocupacional: estrategia educativa en salud ocupacional. *Hacia la promoción de la salud*. (6) pp.17-24.

Quick, J. C., Tetrick, L. E., Adkins, J., y Klunder, C. (2003). Occupational health psychology. Handbook of psychology, 569-589.

Rivas, J. M. B. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos (Vol. 5). Editorial UOC.

Salanova, M. Y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión.* Madrid: Alianza.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], (2019). Norma Oficial Mexicana: NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion.

Silva-Gutiérrez, B.N (2006). Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. (Tesis del Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo). Jalisco-México: Universidad de Guadalajara. 2006.

Villar-Navarro, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.