



Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia

Cultural dimensions related to college youth students employment and unemployment from Cali, Colombia

Teresa Margarita Torres-López  - Martín Acosta-Fernández 
Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

Liliana Parra-Osorio 
Universidad Libre, Seccional Bogotá, Colombia



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN
Copyright © 2018
by Psicogente

Correspondencia de autores:

tere.torres.cucs@gmail.com
lilianaparraosorio@hotmail.com
fmartin63@gmail.com

Recibido: 18-08-17
Aceptado: 20-01-18
Publicado: 08-01-19

Resumen

Objetivo: Analizar las dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia.

Método: Estudio de antropología cognitiva. Se utilizaron listados libres y *pile sort* para identificar el contenido y la organización de las dimensiones. Participaron 80 jóvenes (40 hombres y 40 mujeres, con edad promedio de 20,5 años), seleccionados por muestreo propositivo.

Resultados: El empleo es una actividad laboral que genera satisfacción, permite contar con seguridad económica y acceso a beneficios materiales. Requiere de competencias, valores de tipo personal y contar con la oportunidad para acceder a ello. Implica esfuerzo a fin de tener crecimiento, superación, estabilidad, progreso y futuro. Puede generar frustración por falta o dificultad para alcanzar logros en el ámbito laboral así como la percepción de esclavitud por exceso de trabajo. Se le visualiza como una actividad que se desempeña en empresas o instituciones y en contacto con compañeros. El desempleo es un tiempo perdido que genera pobreza y necesidades, es producto de problemas sociales como la desigualdad, falta de oportunidades, así como por causa del sistema social. Produce situaciones delictivas e impactos comunitarios; en lo personal genera problemas, necesidades, complicaciones y la vivencia de emociones negativas. Es un desafío que lleva a destacar las responsabilidades que se tiene hacia la familia, mas no se especifica alguna alternativa de afrontamiento al mismo.

Conclusiones: Los jóvenes participantes mostraron alto consenso en la forma de conceptualizar al empleo y al desempleo. Ello indica competencia cultural sobre los dominios culturales de los conceptos estudiados.

Palabras clave: Empleo en jóvenes, Desempleo en jóvenes, Dimensiones culturales, Jóvenes, Psicología del trabajo.

Abstract

Objective: This research aims to analyze cultural dimensions related to college youth students employment and unemployment, in Cali, Colombia.

Method: A cognitive anthropological study was conducted. Free listings and pile sort in order to identify the content and dimensions conditions, were used. Participated 80 college youth student (40 men and 40 women with an average age of 20,5 years), by purposeful sampling.

Results: Employment as a work activity offers satisfaction, allows economic security and material benefits access. To have and employment, competences and personal values as well as having the opportunity to access it, are required. Also, to be employed implies effort to get development, stability, self-improvement and future. Lack of employment might generate frustration because of the difficulty in reaching goals as well as slavery perception due to excess work. Employment is considered as an activity that involves co-workers' relationships, carried on companies and institutions. Unemployment is a waste of time that suggests poverty and needs, it is the result of social problems such as inequality, lack of opportunities because of the social system. Unemployment produces crime situations and impact on communities; in the personal area unemployment gives problems, needs, complications and negative emotions. For this reason, unemployment is a challenge that compromises family responsibilities, but no alternative of coping with it is specified.

Cómo citar este artículo (APA):

Torres-López, T.M., Acosta-Fernández, M. y Parra-Osorio, L. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. *Psicogente* 22(41), 1-23. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3306>

Conclusions: Youth's participants agree about employment and unemployment concepts. This indicates cultural competence over the cultural domains of the concepts studied.

Key words: Youth's employment, Youth's unemployment, Cultural dimensions, Youths, Work psychology.

1. INTRODUCCIÓN

Una visión integral en los campos de aplicación de la Psicología del trabajo y de las organizaciones considera el punto de vista de todos los actores implicados en los procesos laborales. En esta propuesta se resalta la situación actual de los jóvenes, los que siguen sufriendo el déficit de trabajo decente y la mala calidad del empleo al que tienen acceso, lo que puede medirse en términos de pobreza, baja remuneración o baja condición laboral y riesgo de enfermedades y accidentes laborales. Cada vez con más frecuencia, los trabajadores jóvenes pueden carecer de alternativas en la economía formal para evolucionar hacia un trabajo a tiempo completo a partir del empleo a tiempo parcial, temporal, ocasional o estacional (OIT, 2012, p.15).

La inclusión de la visión de los jóvenes considera los procesos subjetivos compartidos manifestados a través de sus discursos y prácticas, en el marco de la cultura en que viven. Las representaciones que le otorgan al trabajo, así como sus atribuciones e imágenes ayudarán acceder a su mundo de significados y a sus propuestas, ante la problemática en torno a su inserción laboral. Lo que permitirá contar con más elementos para la planeación, implementación y evaluación de programas de preparación y promoción para el empleo.

Un enfoque teórico y metodológico que permite el acercamiento a las conceptualizaciones culturales de la población es la Antropología Cognitiva, estudia cómo las personas de diferentes culturas adquieren información sobre el mundo, cómo la procesan, toman decisiones y actúan en formas consideradas apropiadas para otros miembros de su cultura (transmisión cultural).

La cultura es un conjunto de conocimientos, creencias y conductas compartidas que constituyen los elementos normativos de un grupo. La teoría del consenso es un conjunto de técnicas analíticas y modelos que pueden usarse para estimar los saberes culturales. El conocimiento individual, o competencia cultural individual, puede ser analizado desde el acuerdo entre los integrantes de un grupo determinado. Se parte de la idea de que las personas son culturalmente competentes en el área específica de un objeto social en la que son expertos, no solo por su conocimiento científico, sino también y sobre todo,

por los saberes culturalmente compartidos. El análisis de consenso es teoría y método, ya que como teoría especifica las condiciones bajo las cuales un mayor acuerdo entre los individuos, indica un mayor conocimiento sobre un dominio cultural. Y como método permite evaluar el grado del conocimiento de los informantes (Weller, 2007).

Los dominios culturales son categorías significativas de conocimiento para una cultura en particular. Son creados por la población a partir de reglas cognitivas que permiten organizar las ideas, cosas y formas que tienen en mente, además de crear modelos para percibir, relacionar e interpretar la información (Bernard, 2006). Se accede a ellos con el uso de técnicas estructuradas de obtención de información (listados libres, *card sorting*, formación de tríadas o pares, entre otras). Lo que permite generar información cuantificable con el fin de comprobar los tres supuestos de la teoría del consenso cultural: a) verdad común: se asume que todos los informantes provienen de una cultura común, b) independencia local: supone que las respuestas de cada informante son independientes de las respuestas de los otros informantes, c) homogeneidad en los ítems: cada informante tiene una competencia cultural fija sobre cada término (Weller, 2007).

El presente estudio se realizó con base en este enfoque teórico metodológico, cuyo objetivo fue analizar las dimensiones culturales de los conceptos de empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia a fin de destacar la importancia de dar la voz a los jóvenes en proceso de formación académica, en relación a su punto de vista sobre su inserción laboral en el mercado de trabajo, actual y futuro. Máxime cuando entre las diversas propuestas que plantea la Organización Internacional del Trabajo ante esta situación, destaca que los jóvenes son parte de la solución: “Su voz ha de ser escuchada, su creatividad, aprovechada y sus derechos respetados en las acciones para afrontar la crisis del empleo juvenil” (OIT, 2012, p.7). A la vez que se contribuye a explorar caminos alternativos para la reflexión, análisis y conceptualización sobre los temas asociados del campo laboral en correspondencia con las condiciones actuales del contexto del trabajo (Vesga-Rodríguez, 2017).

Se han realizado diversos estudios con el enfoque de la Antropología Cognitiva, en particular con base en la teoría del consenso cultural, en el área laboral se abordó el tema de las dimensiones culturales sobre la seguridad y la salud ocupacional (Aurioles & Torres-López, 2014; 2016); en el área de la salud los temas fueron sobre dominios culturales de la salud sexual y de

Virus del Papiloma Humano (Palacios, Méndez, Galarza, & Torres-López, 2016), concepciones culturales del VIH/Sida (Torres-López & Munguía, 2012), dimensiones culturales del dengue (Torres-López, Soltero-Avelar, & Herrera-Pérez, 2012) y la influenza humana (Torres-López, Matsui, & Aranda, 2012), concepciones culturales de la salud mental de personas que asisten a procesos terapéuticos psicológicos (Torres-López, Munguía, Aranda & Salazar, 2015) y sobre concepciones culturales del bienestar de personas con enfermedades crónicas y de profesionales de la salud (Torres-López, Munguía & Aranda, 2015).

Sin embargo, el estudio de los conceptos de empleo y desempleo no han sido abordados con dicho enfoque. Los más cercanos son los de Pereira (2013), Torres-López y Díaz-Villanueva (2016), y Torres-López, Acosta-Fernández y Aguilera-Velasco (2017) con la base teórica de las representaciones sociales (RS).

Pereira (2013) en su estudio incluyó jóvenes universitarios de Venezuela con trabajo remunerado. Las RS incluyeron las necesidades económicas y familiares, así como la valoración del trabajo a pesar de esfuerzo que implica tener que estudiar y trabajar. Para los participantes el trabajo es una forma de vida, asumida como una rutina que permite satisfacer sus necesidades fundamentales. Concluye que el trabajo tiene un valor instrumental al ser un medio para el logro de múltiples fines, alcanzar ingresos y satisfacer necesidades. Así como un valor expresivo, con la necesidad de ser independiente, autónomo, autosuficiente y asumir responsabilidades de adultos. Sin embargo, los participantes no mostraron claridad en cuanto al trabajo productivo decente, como es la conciencia de los derechos laborales fundamentales, la seguridad social y otros aspectos legales (Pereira, 2013).

El estudio de Torres-López y Díaz-Villanueva (2016) identifica las RS de empleo y desempleo de estudiantes universitarios. Las de empleo son de una ocupación o actividad que requiere de aptitudes, actitudes y energía personales para su realización; comprende diversos componentes de tipo económico, genera beneficios materiales producto de la percepción económica, más beneficios personales y sociales. Las RS de desempleo son la falta de trabajo y de oportunidades con implicaciones de escasez económica, dentro de un contexto nacional crítico, con efectos en lo personal y social; genera además emociones negativas. En suma, las RS de empleo y desempleo parecen mostrar una relación complementaria. En estos conceptos se incluyeron categorías coincidentes, así como elementos de tipo negativo en

empleo (precariedad) y de tipo positivo en desempleo (afrentamiento). Ello indica que ambas RS (empleo y desempleo) se alimentan tanto con las expectativas de los que aún no desarrollan actividades laborales remuneradas, como con las experiencias de los que ya tienen trabajo (que no han sido del todo positivas).

2. MÉTODO

2.1. Diseño

Estudio de Antropología Cognitiva. La codificación de la información en este enfoque implica un tratamiento estadístico a fin de obtener el análisis de consenso, un análisis cuantitativo de datos cualitativos, ya que implica convertir palabras o imágenes en números (Bernard, 1996) y un análisis del contenido de las respuestas para establecer las categorías.

2.2. Participantes

La población participante fueron estudiantes de licenciatura de una universidad privada de la ciudad. La muestra fue no aleatoria de tipo propositivo (Suri, 2011). Los criterios para su selección fueron: estudiantes de licenciatura vigentes, mujeres y hombres, mayores de edad, habitantes de la ciudad de Cali. El tamaño de la muestra se basó en el supuesto del modelo de consenso cultural para el estudio de patrones culturales que plantea que en estudios de descripción cultural, el tamaño de la muestra no debe ser grande, debido a que la correlación promedio entre informantes tiende a ser alta (0,5 o más). Los dos factores que determinan el número de informantes son la competencia cultural esperada (concordancia entre las respuestas individuales y el patrón estimado de respuestas correctas del grupo) y el nivel de confianza aceptable para determinar la respuesta a la pregunta. Se sugiere un tamaño mínimo de 17 informantes para clasificar el 95% de las preguntas correctamente, bajo un promedio de competencia cultural esperada de 0,5 y un nivel de confianza de 0,95 (Romney, Batchelder & Weller, 1987; Hruschka, & Maupin, 2013).

Participaron un total de 80 jóvenes. En la primera fase (la aplicación de listados libres) se entrevistó a 40 informantes (20 mujeres y 20 hombres), con edades entre 18 a 25 años (promedio 20,1 años). En la segunda fase (la técnica de *pile sort*), se entrevistó a 40 personas (20 mujeres y 20 hombres), con edades entre 18 a 30 años (promedio de 21 años). Todos ellos se encuentran

estudiando su licenciatura y solo 10 de los 80 participantes desarrollan actividades laborales remuneradas.

2.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados favorecen la expresión espontánea de los sujetos y por ello se espera que el contenido evocado esté más libre de racionalizaciones, sesgos de defensa o deseabilidad social (Ruiz, Ponce de León & Herrera, 2001).

2.3.1. Listados libres

En el Anexo No. 1 se incluye el instrumento de listado libre utilizado en el estudio. Consiste en solicitar a los informantes un listado escrito de términos o frases relacionados con una esfera conceptual particular: *Dime cinco palabras o frases que se te vienen a la mente cuando escuchas: empleo/deseempleo*. Una vez escritas las palabras en el instrumento, se les pide una pequeña explicación de por qué dijeron cada una de ellas (las citas textuales usadas en el apartado de resultados provienen de dichas explicaciones). Luego de obtenidas las listas de palabras, se tabularon los términos por frecuencia de mención, lo que permitió escoger 20 términos a fin de generar el instrumento de *pile sort* (Bernard, 2006).

La técnica de *pile sort* implica elaborar tarjetas para cada término y pedir a los informantes que formen grupos de tarjetas que contengan los términos más parecidos, sin importar el número de grupos generados (en el Anexo 2 se encuentran las palabras utilizadas en esta técnica). Después se les pide que etiqueten a cada grupo con una palabra o frase que identifique el conjunto de las tarjetas seleccionadas (Bernard, 2006).

2.4. Procedimiento

Antes de cada entrevista se explicaron los objetivos del estudio y se obtuvo el consentimiento informado verbal (Aguilera-Guzmán, Mondragón & Medina-Mora, 2008), garantizándose a los informantes la confidencialidad y anonimato en la recolección y el análisis de la información. La participación de los entrevistados y entrevistadas se sujetó a su aceptación voluntaria. El proyecto de investigación que fundamentó el presente estudio fue evaluado y en su momento aprobado por el Comité de Ética, Investigación Y Bioseguridad del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara, México.

2.5. Análisis de datos

Las palabras obtenidas en los listados libres fueron clasificadas en categorías generadas con base en las definiciones dadas para cada palabra, lo cual se hizo con análisis de contenido temático (Gibbs, 2012), con el apoyo del software para análisis de datos cualitativos Atlas.ti V6 (Muhr, 1997). Como ya se indicó, otro análisis fue la suma de frecuencias de los términos generados para identificar los 20 términos más frecuentes a fin de construir el instrumento de *pile sort*.

Los datos obtenidos en *pile sort* fueron tabulados en matrices de palabra por palabra y sus valores fueron transformados a proporciones de similitudes. Las matrices resultantes fueron analizadas por separado para los valores agregados, la *Aggregate Proximity* (AGPROX) contiene el promedio de las matrices de proximidad de todos los individuos y los valores individuales, y la *Individual proximities* (INDPROX), las matrices de proximidad de ítem por ítem correspondientes para cada participante.

En el caso de los valores agregados, las matrices fueron analizadas mediante conglomerados jerárquicos. Los conglomerados jerárquicos son un conjunto de procedimientos para organizar objetos (o conceptos) dentro de una secuencia de particiones a partir de una base de datos visualizados por la proximidad (o distancia) entre dichos objetos. En este caso se realizó el análisis con base en el algoritmo de Johnson (1967, citado por Marseline & Premalatha, 2013) con el método *complete-linkage clustering*, para un tipo de datos de similitud. Este método asigna palabras a dimensiones conceptuales de acuerdo a la similitud percibida por los informantes. El grado de similitud entre palabras se expresó en una gráfica de diagrama de árbol con niveles de correlación. Por convención, se definieron los siguientes niveles de correlación entre las palabras: fuerte entre 1,0 y 0,75; moderado entre 0,74 y 0,50; débil entre 0,49 y 0,25; y mínimo entre 0,25 y 0,0. En forma complementaria, se hizo la representación espacial en dos dimensiones de las similitudes de las palabras representadas en los árboles de conglomerados, mediante escalas multidimensionales no métricas. Con esta técnica se calculó el valor de *stress* como medida de verosimilitud de la representación de los conglomerados. Esta medida se define como la suma de correspondencias entre pares de objetos dentro de la representación espacial. En el trabajo se siguió la propuesta de Sturrock y Rocha (2000) quienes sugieren para una representación de 20 términos un valor de corte de *stress* menor a 0,28 y para 15 términos un valor menor de 0,23.

En el caso de los valores individuales, las matrices fueron analizadas mediante un modelo de consenso cultural ajustado a respuestas ordinales (Weller

& Mann, 1997; Oravec, Faust, & Batchelder, 2014). Este modelo estima la verosimilitud de que un sistema homogéneo de conocimientos predomine en una cultura, a partir de la correspondencia entre los conocimientos del grupo y los del individuo. Para el efecto, se corrieron análisis factoriales de componentes principales que agrupan a los individuos en función de sus respuestas. En el análisis de componentes principales, el primer factor o componente sería aquel que explica una mayor parte de la varianza total, el segundo factor sería aquel que explica la mayor parte de la varianza restante, es decir, de la que no explicaba el primero y así sucesivamente. En este caso no se aplicó ningún tipo de rotación (Weller, 2007).

El criterio de verosimilitud para la obtención del consenso en los modelos implica que el primer factor alcance una razón tres veces mayor a la del segundo factor, lo cual significa que hay una alta concordancia en las respuestas de los informantes. El análisis de consenso cultural se considera que la información es más confiable si genera resultados similares aun cuando provenga de múltiples informantes (ya que refleja que estos poseen alta competencia cultural) (Weller, 2007). Los distintos análisis se procesaron con el programa computarizado Anthropac v. 4,98 (Borgatti, 1996).

2.6. Conflicto de interés.

Los autores declaran no presentar conflicto de interés.

3. RESULTADOS

3.1. Contenido de las dimensiones culturales de empleo

Los elementos que conforman el contenido de las dimensiones culturales del empleo fueron agrupados en las categorías encontradas en las palabras obtenidas en los listados libres, las que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Categorías encontradas en el análisis de las palabras obtenidas en los listados libres para empleo

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	FRECUENCIA	(%)
Elementos necesarios	Requisitos para la realización de un trabajo	33	34,4
Componentes del empleo	Términos asociados al desarrollo de una actividad laboral	22	22,9
Aspectos económicos	Obtención de un salario para cubrir todo tipo de necesidades económicas	14	14,6
Beneficios personales	Consecuencias para la persona que realiza el trabajo	12	12,5
Beneficios materiales	Adquisiciones de bienes específicos producto del salario laboral	6	6,3
Aspectos negativos	Derivados de la realización de un determinado empleo	6	6,2
Elementos sociales	Componentes comunitarios implicados en el desempeño de una actividad laboral	3	3,1
Total		96	100%

Las categorías más relevantes para los participantes en el estudio son los elementos necesarios y los componentes del empleo, así como el aspecto económico. El primero se refiere a los requisitos para la realización de un trabajo, incluye competencias (educación, capacidad, especialización: *para obtener un buen trabajo hay que estudiar*), valores (constancia, honestidad, compromiso: *si las cosas no se hacen con el cuidado adecuado solo se harán mal*), otras características positivas (responsabilidad, disciplina, vocación, determinación, dedicación, puntualidad, esfuerzo: *si tenemos empleo hay que sacrificarnos por cumplirlo*) y requiere de tener la oportunidad de llevarlo a cabo (*tener un empleo es una oportunidad que no muchos tienen*). La segunda categoría, componentes de empleo, incluye términos asociados al desarrollo de una actividad laboral (horario, empresa, jefe, ocupación, labor, etc.); *en un empleo exigen el cumplimiento de ciertas horas, el empleo garantiza que el personal adquiera una ocupación dentro de una empresa*. Y la categoría de aspecto económico considera la obtención de un salario para cubrir todo tipo de necesidades económicas, *es lo que uno recibe a cambio del empleo, por triste que parezca, sin dinero no se sobrevive*.

Las categorías menos mencionadas fueron beneficios personales (ganancias para la persona que realiza el trabajo), beneficios materiales (adquisiciones de bienes específicos producto del salario laboral), elementos sociales (componentes comunitarios implicados en el desempeño de una actividad laboral) y los aspectos negativos (de la realización de un determinado empleo).

3.2. Organización de las dimensiones culturales de empleo

La matriz *Aggregate Proximity* (AGPROX) permitió la realización de los análisis de conglomerados jerárquicos y la escala multidimensional no métrica, se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2

Aggregate Proximity Matrix (AGPROX) de las palabras asociadas a empleo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,00	0,45	0,55	0,50	0,45	0,65	0,10	0,05	0,10	0,20	0,20	0,20	0,40	0,05	0,10	0,10	0,30	0,25	0,05	0,45
2	0,45	1,00	0,45	0,50	0,25	0,25	0,15	0,00	0,15	0,05	0,05	0,05	0,20	0,00	0,05	0,00	0,25	0,05	0,10	0,20
3	0,55	0,45	1,00	0,40	0,35	0,40	0,10	0,10	0,10	0,15	0,10	0,25	0,15	0,15	0,20	0,10	0,45	0,05	0,15	0,30
4	0,50	0,50	0,40	1,00	0,40	0,55	0,25	0,10	0,05	0,15	0,10	0,25	0,25	0,10	0,05	0,15	0,15	0,20	0,15	0,35
5	0,45	0,25	0,35	0,40	1,00	0,55	0,15	0,05	0,15	0,10	0,20	0,40	0,40	0,15	0,10	0,25	0,10	0,55	0,35	0,70
6	0,65	0,25	0,40	0,55	0,55	1,00	0,15	0,10	0,15	0,10	0,20	0,35	0,45	0,15	0,15	0,25	0,25	0,35	0,20	0,50
7	0,10	0,15	0,10	0,25	0,15	0,15	1,00	0,30	0,10	0,50	0,50	0,25	0,45	0,40	0,30	0,35	0,10	0,25	0,30	0,25
8	0,05	0,00	0,10	0,10	0,05	0,10	0,30	1,00	0,20	0,60	0,45	0,30	0,15	0,60	0,45	0,40	0,15	0,15	0,30	0,05
9	0,10	0,15	0,10	0,05	0,15	0,15	0,10	0,20	1,00	0,10	0,15	0,20	0,20	0,15	0,15	0,10	0,25	0,15	0,10	0,15

10	0,20	0,05	0,15	0,15	0,10	0,10	0,50	0,60	0,10	1,00	0,70	0,30	0,25	0,65	0,45	0,65	0,10	0,20	0,40	0,15
11	0,20	0,05	0,10	0,10	0,20	0,20	0,50	0,45	0,15	0,70	1,00	0,35	0,35	0,70	0,35	0,70	0,15	0,45	0,35	0,20
12	0,20	0,05	0,25	0,25	0,40	0,35	0,25	0,30	0,20	0,30	0,35	1,00	0,45	0,25	0,35	0,45	0,15	0,55	0,35	0,35
13	0,40	0,20	0,15	0,25	0,40	0,45	0,45	0,15	0,20	0,25	0,35	0,45	1,00	0,15	0,10	0,30	0,10	0,45	0,30	0,55
14	0,05	0,00	0,15	0,10	0,15	0,15	0,40	0,60	0,15	0,65	0,70	0,25	0,15	1,00	0,55	0,60	0,25	0,30	0,30	0,10
15	0,10	0,05	0,20	0,05	0,10	0,15	0,30	0,45	0,15	0,45	0,35	0,35	0,10	0,55	1,00	0,40	0,15	0,25	0,45	0,10
16	0,10	0,00	0,10	0,15	0,25	0,25	0,35	0,40	0,10	0,65	0,70	0,45	0,30	0,60	0,40	1,00	0,15	0,30	0,30	0,20
17	0,30	0,25	0,45	0,15	0,10	0,25	0,10	0,15	0,25	0,10	0,15	0,15	0,10	0,25	0,15	0,15	1,00	0,20	0,20	0,25
18	0,25	0,05	0,05	0,20	0,55	0,35	0,25	0,15	0,15	0,20	0,45	0,55	0,45	0,30	0,25	0,30	0,20	1,00	0,40	0,55
19	0,05	0,10	0,15	0,15	0,35	0,20	0,30	0,30	0,10	0,40	0,35	0,35	0,30	0,30	0,45	0,30	0,20	0,40	1,00	0,40
20	0,45	0,20	0,30	0,35	0,70	0,50	0,25	0,05	0,15	0,15	0,20	0,35	0,55	0,10	0,10	0,20	0,25	0,55	0,40	1,00

Nota: 1. Ingreso, 2. Compras, 3. Estabilidad, 4. Dinero, 5. Ascenso, 6. Salario, 7. Tiempo, 8. Esfuerzo, 9. Esclavitud, 10. Dedicación, 11. Compromiso, 12. Trabajo, 13. Horario, 14. Disciplina, 15. Educación, 16. Responsabilidad, 17. Supervivencia, 18. Ocupación, 19. Oportunidad, 20. Empresa.

El análisis de conglomerados jerárquicos permitió conformar el dendograma con la agrupación de las palabras realizadas por los participantes para empleo, se muestra en la Figura 1. Con lo cual se tiene la organización de las dimensiones culturales, de tal forma que los temas ubicados a la derecha representan al conjunto de términos del listado de la izquierda de la figura. Así para los participantes el concepto de empleo se conforma de dos dimensiones: *satisfacción* y *esfuerzo*. La primera se subdivide en *seguridad* (incluye *economía* y *oportunidades*) y *resultados* (*beneficios*). La dimensión *esfuerzo* se conforma de *trabajo* (subdimensiones: *futuro*, *requisitos* y *exceso de trabajo*) y de la relación *empresa-trabajador*.

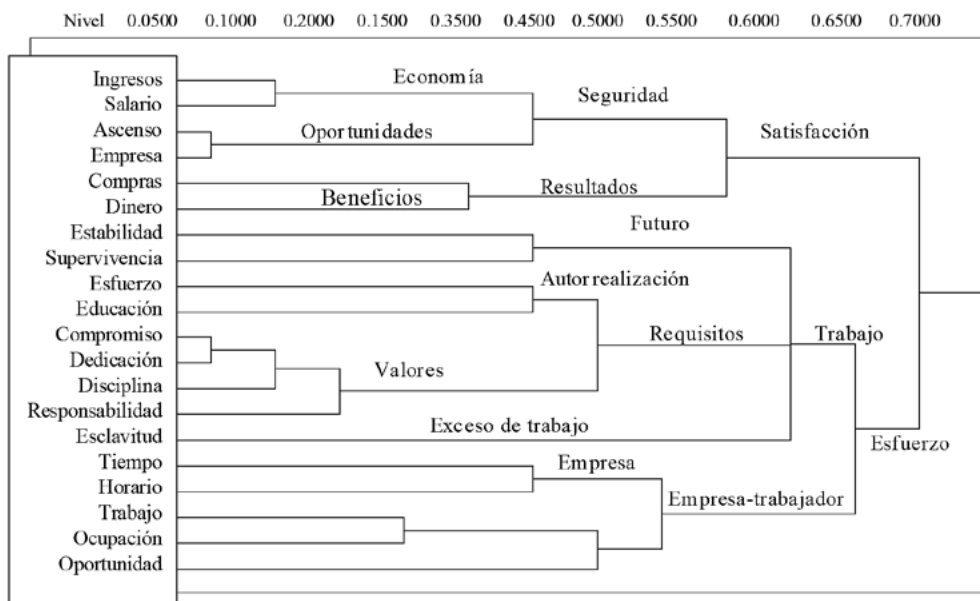


Figura 1. Dimensiones culturales del empleo

3.3. Desempleo

3.3.1. Contenido de las dimensiones culturales de desempleo

Los elementos que conforman el contenido de las dimensiones culturales del desempleo fueron agrupados en las categorías encontradas en las palabras obtenidas en los listados libres, las que se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3

Categorías encontradas en el análisis de las palabras obtenidas en el listado libres para desempleo

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	FRECUENCIA	(%)
Efectos sociales	Consecuencias del desempleo en la sociedad	27	28,1
Efectos personales	Consecuencias individuales por la falta de empleo	20	20,8
Elementos asociados	Términos relacionados a la falta de empleo	19	19,8
Componente económico	Sinónimos y otros términos asociados a la falta de dinero	17	17,7
Emociones negativas	Efectos emocionales generados por el desempleo	13	13,56
Total		96	100%

Las tres categorías más relevantes para los participantes son los efectos sociales y personales, además de los elementos asociados al desempleo. La primera incluye las consecuencias del desempleo en la sociedad como son situaciones delictivas (robo, violencia, uso de armas, fraudes, etc.: *la falta de dinero genera conseguirlo por modos violentos*), impactos comunitarios (injusticia, desigualdad, inequidad, corrupción, etc.: *el desempleo es el resultado de malas políticas y agentes corruptos que desangran a los países*) y otros movimientos colectivos (desplazados, disturbios, etc. *al no haber empleos las personas buscan la manera para ser escuchadas y ser tomadas en cuenta*). La segunda categoría en importancia son los efectos personales: consecuencias individuales por la falta de empleo (problemas, necesidades, complicaciones, retroceso, estrés, etc.): *al no tener un empleo no produzco dinero para satisfacer mis necesidades, se dan cambios en el hogar de un desempleado*. Los elementos asociados a la falta de empleo considerados incluyen aspectos relacionados con el sistema social (capitalismo, insuficiencia del Estado, mala política, monopolios, etc.: *no se tiene un buen plan de gobierno para generar empleo y oportunidades, gracias al monopolio de pequeños sectores se incrementa el desempleo*), la falta de oportunidades: *si existieran más ofertas de empleo no existiría una tasa tan alta de personal desempleado* y el tiempo perdido: *tiempo que no se va aprovechar realizando labores*.

Las dos categorías menos relevantes son el componente económico (sinónimos y otros términos asociados a la falta de dinero) y las emociones negativas (efectos emocionales generados por el desempleo).

3.3.2. Organización de las dimensiones culturales de desempleo

La matriz *Aggregate Proximity* (AGPROX) permitió la realización de los análisis de conglomerados jerárquicos y la escala multidimensional, se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4

Aggregate Proximity Matrix (AGPROX) de las palabras asociadas a desempleo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,00	0,55	0,30	0,50	0,30	0,25	0,40	0,45	0,30	0,25	0,20	0,20	0,25	0,30	0,40	0,60	0,25	0,15	0,30	0,20
2	0,55	1,00	0,40	0,70	0,60	0,10	0,65	0,35	0,15	0,30	0,05	0,00	0,05	0,05	0,20	0,30	0,65	0,20	0,15	0,40
3	0,30	0,40	1,00	0,60	0,70	0,10	0,50	0,35	0,15	0,75	0,05	0,15	0,05	0,10	0,25	0,25	0,40	0,30	0,10	0,45
4	0,50	0,70	0,60	1,00	0,60	0,10	0,55	0,30	0,10	0,50	0,10	0,10	0,10	0,10	0,05	0,25	0,50	0,10	0,15	0,50
5	0,30	0,60	0,70	0,60	1,00	0,05	0,65	0,10	0,15	0,55	0,00	0,05	0,10	0,00	0,05	0,10	0,55	0,05	0,05	0,55
6	0,25	0,10	0,10	0,10	0,05	1,00	0,10	0,25	0,65	0,10	0,80	0,75	0,70	0,80	0,25	0,10	0,10	0,15	0,50	0,20
7	0,40	0,65	0,50	0,55	0,65	0,10	1,00	0,20	0,00	0,55	0,10	0,10	0,05	0,10	0,10	0,30	0,65	0,15	0,20	0,40
8	0,45	0,35	0,35	0,30	0,10	0,25	0,20	1,00	0,35	0,40	0,20	0,30	0,30	0,35	0,40	0,65	0,20	0,40	0,45	0,20
9	0,30	0,15	0,15	0,10	0,15	0,65	0,00	0,35	1,00	0,05	0,70	0,55	0,60	0,65	0,30	0,20	0,10	0,30	0,50	0,15
10	0,25	0,30	0,75	0,50	0,55	0,10	0,55	0,40	0,05	1,00	0,10	0,15	0,10	0,05	0,20	0,35	0,50	0,25	0,10	0,55
11	0,20	0,05	0,05	0,10	0,00	0,80	0,10	0,20	0,70	0,10	1,00	0,60	0,55	0,70	0,35	0,10	0,10	0,30	0,50	0,15
12	0,20	0,00	0,15	0,10	0,05	0,75	0,10	0,30	0,55	0,15	0,60	1,00	0,75	0,65	0,20	0,20	0,10	0,10	0,55	0,10
13	0,25	0,05	0,05	0,10	0,10	0,70	0,05	0,30	0,60	0,10	0,55	0,75	1,00	0,65	0,10	0,20	0,05	0,05	0,50	0,15
14	0,30	0,05	0,10	0,10	0,00	0,80	0,10	0,35	0,65	0,05	0,70	0,65	0,65	1,00	0,25	0,30	0,10	0,20	0,65	0,15
15	0,40	0,20	0,25	0,05	0,05	0,25	0,10	0,40	0,30	0,20	0,35	0,20	0,10	0,25	1,00	0,45	0,15	0,55	0,25	0,20
16	0,60	0,30	0,25	0,25	0,10	0,10	0,30	0,65	0,20	0,35	0,10	0,20	0,20	0,30	0,45	1,00	0,30	0,25	0,50	0,15
17	0,25	0,65	0,40	0,50	0,55	0,10	0,65	0,20	0,10	0,50	0,10	0,10	0,05	0,10	0,15	0,30	1,00	0,20	0,20	0,45
18	0,15	0,20	0,30	0,10	0,05	0,15	0,15	0,40	0,30	0,25	0,30	0,10	0,05	0,20	0,55	0,25	0,20	1,00	0,20	0,25
19	0,30	0,15	0,10	0,15	0,05	0,50	0,20	0,45	0,50	0,10	0,50	0,55	0,50	0,65	0,25	0,50	0,20	0,20	1,00	0,05
20	0,20	0,40	0,45	0,50	0,55	0,20	0,40	0,20	0,15	0,55	0,15	0,10	0,15	0,15	0,20	0,15	0,45	0,25	0,05	1,00

Nota: 1. Pobreza, 2. Desigualdad, 3. Violencia, 4. Falta de oportunidades, 5. Insuficiencia del Estado, 6. Desesperación, 7. Justicia, 8. Necesidad., 9. Preocupación, 10. Robo, 11. Ansiedad, 12. Depresión, 14. Desilusión, 14. Estrés, 15. Familia, 16. Hambre, 17. Inequidad, 18. Responsabilidad, 19. Tristeza, 20. Capitalismo.

El análisis de conglomerados jerárquicos permitió conformar el dendograma con la agrupación de las palabras realizadas por los participantes para desempleo, se muestra en la Figura 2. Con lo cual se tiene la organización de las dimensiones culturales, de tal forma que los temas ubicados a la derecha son los temas que representan al conjunto de términos del listado ubicado a la izquierda de la figura. Así para los participantes el concepto de desempleo se conforma de dos dimensiones: *realidad* y *daño social*. La primera se subdivide en *necesidad* (incluye *desigualdad* y *desafíos*) y conse-

cuencias personales (emociones negativas generadas por la falta de empleo). La dimensión *daño social* se conforma de *causas* (subdimensiones *problemas sociales y sistema político*) y de *injusticia y muerte* (consecuencias sociales como *robo y violencia*).

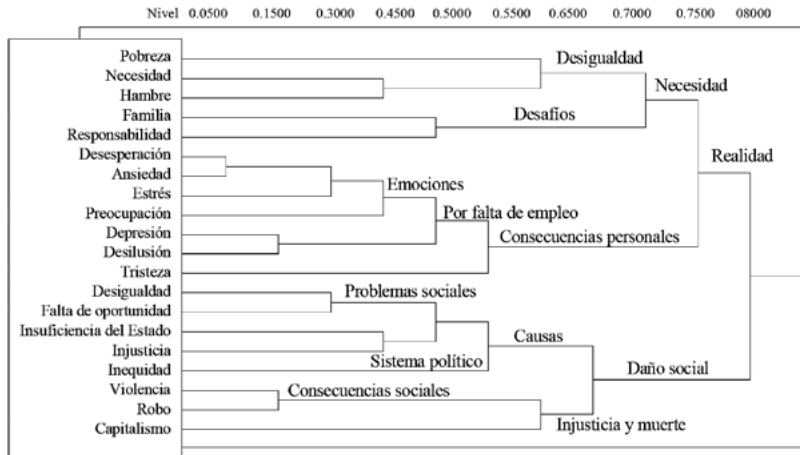


Figura 2. Dimensiones culturales del concepto de desempleo

3.4. Consenso cultural

El archivo *Individual proximities* (INDPROX) permitió la realización de los análisis de consenso, se presenta en la Tabla 5 para ambos conceptos.

Tabla 5

Individual aggregate matrix (INDPROX). Correlaciones entre cada participante y la *Aggregate Matrix*

	PARTICIPANTES	EMPLEO	DESEMPLEO
1	1	0,76	0,26
2	2	0,59	0,76
3	3	0,55	0,49
4	4	0,70	0,71
5	5	0,59	0,36
6	6	0,47	0,35
7	7	0,69	0,51
8	8	0,46	0,70
9	9	0,38	0,69
10	10	0,42	0,54
11	11	0,44	0,65
12	12	-0,04	0,57
13	13	0,56	0,65
14	14	0,73	0,60
15	15	0,72	0,72
		Average: 0,577	Average: 0,586
		Std. Dev.: 0,191	Std. Dev.: 0,134

Los resultados de análisis de consenso cultural de los conceptos empleo y desempleo se presentan en la Tabla 6. Como ya se indicó en la introducción, los tres supuestos de la teoría del consenso cultural son: verdad común (Factor 1), independencia local (Factor 2) y Homogeneidad del ítem (Factor 3). La regla indica consenso cultural cuando el Factor 1 califica más de tres veces la varianza del Factor 2 (Weller, 2007). Empleo alcanzó una razón F1 de 7,401 y F2 1,017, es decir 7,275 veces más en el primer factor; y desempleo 7,219 en el Factor 1 y 1,156 en el Factor 2, es decir 6,244 veces más en el primer factor. Por tanto, existe consenso cultural en ambos conceptos aun cuando es un poco mayor en el caso de empleo. El porcentaje acumulado de la varianza del Factor 1 fue mayor al 70% (91,7% empleo y 92,1% desempleo) lo que también valida el consenso. Y las dimensiones descritas en los conglomerados tuvieron valores de bondad de ajuste adecuados: stress 0,119 empleo y 0,114 desempleo (deben ser menores de 0,28 según [Sturrock & Rocha, 2000](#)) en el análisis de escala multidimensional no métrica.

Tabla 6

Nivel de consenso cultural de empleo y desempleo

	RAZÓN DEL FACTOR 1 (F1)	VARIANZA ACUMULADA %	RAZÓN DEL FACTOR 2 (F2)	VARIANZA ACUMULADA %	RAZÓN ¹ F1:F2	COMPETENCIA CULTURAL MEDIA ² DE ³	CONCORDANCIA GRUPAL ⁴	
Empleo (n = 20)	7,401	80,6	1,017	91,7	7,275	0,577	0,191	0,332
Desempleo (n = 20)	7,219	79,4	1,156	92,1	6,244	0,586	0,134	0,343

¹ Cociente de F1 en relación con F2. La regla es: F1 sea por lo menos tres veces mayor que F2 para hacer válido el consenso (Weller, 2007). ² Media aritmética grupal del grado de acuerdo individual con las respuestas promedio. Es la concordancia entre las respuestas individuales y el patrón estimado de respuestas correctas del grupo (Weller, 2007). ³ Desviación estándar. ⁴ Acuerdo grupal en las respuestas obtenidas por los informantes. Se obtiene con el promedio de la competencia cultural elevado al cuadrado (Weller, 2007).

4. DISCUSIÓN

Empleo: Esfuerzo y oportunidad para contar con futuro

Las dimensiones culturales de empleo para los estudiantes universitarios son: el empleo es una actividad laboral que genera satisfacción, ya que permite contar con seguridad económica (recursos económicos), lo cual permite el acceso a beneficios materiales. Se requiere de una serie de competencias (educación, capacidad, especialización) y valores (constancia, honestidad, compromiso), otras características positivas (responsabilidad, disciplina, vocación, determinación, dedicación, puntualidad) de tipo personal, así como de contar con la oportunidad para acceder a ello. Implica esfuerzo a fin de tener crecimiento, superación, estabilidad, progreso y por tanto, un

futuro. En ocasiones puede generar frustración por falta o dificultad para alcanzar logros en el ámbito laboral, así como la percepción de esclavitud por exceso de trabajo. Se le visualiza como una actividad que se desempeña en empresas o instituciones, en las cuales se tendrá la convivencia con otros compañeros de trabajo.

Esta conceptualización del empleo tiene concordancia con lo expuesto por [Weller y Roethlisberger \(2012\)](#), en el sentido de que el trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico; este también proporciona identidad, es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia.

Además, coincide con lo reportado por [Valls y Martínez \(2004\)](#) en su estudio sobre la centralidad y el valor del trabajo en personas desempleadas, quienes señalaron la importancia que tiene el trabajo, no solo por ser una fuente de ingresos económicos, sino que hay otros aspectos relacionados con el bienestar psíquico, la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales; la realización personal, contribuye a la autoestima, a la imagen social; la estructuración del tiempo de las personas y la regulación de la actividad personal y social ([Peiró & Silla, 2003](#), citados por [Valls & Martínez, 2004](#)).

Entre los requisitos para desarrollar una actividad laboral se menciona la responsabilidad. Esto fue reportado por [Pereira \(2013\)](#) y por [De Jesús y Ordaz \(2006\)](#) en un estudio con jóvenes de Venezuela los que consideran que un buen trabajador debe tener puntualidad, responsabilidad, valores, cumplimiento de normas y horarios, compromiso con la organización, respeto hacia sus superiores y compañeros, y realizar bien su labor.

La poca importancia, pero no por ello menos relevante, que se les otorgó a los aspectos negativos del empleo podría estar relacionada con las experiencias laborales vividas por algunos de los participantes (los que cuentan con trabajos remunerados) o por referencia de otras personas que conocen, en las que existe la posibilidad de que se encuentren realizando actividades en condiciones de precariedad. Los participantes en el estudio de [De Jesús y Ordaz \(2006\)](#), indicaron que para los participantes un mal trabajo es el que se desarrolla en ambientes hostiles, con baja remuneración y con pocas posibilidades de crecimiento personal. Además, la idea señalada sobre la explotación laboral, coincide con uno de los tipos del sistema de creencias sobre el empleo reportado por trabajadores egipcios que [Sidani y Jamali \(2010\)](#) denominaron marxista.

Finalmente, se destaca el elemento de las oportunidades como un requisito necesario para contar con un empleo, así como la misma oportunidad de que al contar con un trabajo la posibilidad de progresar en el mismo. Tal parece que en esta dimensión cultural del empleo lo ubica como una condición fuera de su control, a esto se le llama locus de control externo. Es la posibilidad de dominar un acontecimiento según se localice el control dentro o fuera de uno mismo. Se refiere a que no importan los esfuerzos que el individuo haga, el resultado será consecuencia del azar o del poder de los demás (Oros, 2005). Según Izquierdo y Alonso (2010), las personas que realizan atribuciones de tipo interno tienen la posibilidad de analizar y resolver, en su caso, las causas que parecen ser las culpables de su situación de desempleo. Por el contrario, las soluciones para aquellas personas que atribuyen las causas de situación de desempleo a factores externos se tornan más complicadas (Izquierdo & Alonso, 2010, p.129).

Desempleo: Una realidad que produce daño personal y social

Las dimensiones culturales de desempleo para los estudiantes universitarios son: el desempleo es un tiempo perdido que genera pobreza y necesidades, es producto de problemas sociales como la desigualdad, falta de oportunidades y por causa del sistema social (capitalismo, insuficiencia del Estado, mala política, monopolios). Lo que produce situaciones delictivas (robo, violencia, uso de armas y fraudes), impactos comunitarios (injusticia, desigualdad, inequidad y corrupción) y diversos movimientos colectivos (desplazados y disturbios). En lo personal produce problemas, necesidades, complicaciones y la vivencia de emociones negativas (tristeza, angustia, ansiedad y depresión). Se le considera un desafío que lleva a destacar las responsabilidades que se tiene hacia la familia, mas no se especifica alguna alternativa de su afrontamiento.

Esta conceptualización de desempleo se encuentra enmarcada en los problemas económicos derivados de las crisis de la sociedad capitalista, que afecta el proceso de inserción social de los jóvenes. De acuerdo con Nascimento y Álvaro (2014) la trayectoria de paso a la edad adulta se manifiesta como una posibilidad cada vez menos probable para los jóvenes actuales. Ya que el escenario socio-laboral es más complejo, diverso y precario, lo que ocasiona inseguridad e inestabilidad en los ámbitos de su vida social.

En un estudio realizado por Amable, González, Logvione, Reif y Zelaschi (2014) sobre la precariedad laboral y su repercusión sobre la salud, se encontró que el estrés se relaciona con el desempleo (y en ocasiones con

conductas poco saludables como beber alcohol), también se reportan síntomas psicosomáticos, estados de nerviosismo o tensión, pero sobre todo de depresión. Además, una de sus conclusiones es que la precariedad laboral también puede afectar a la salud, porque presenta características similares al desempleo, ya que dificulta la posibilidad de construir un proyecto de futuro.

Por ello los jóvenes se encuentran en una situación de inseguridad laboral, entendida como la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo. La situación de desempleo puede implicar la pérdida o disminución de los recursos económicos y sociales. Además, esta incertidumbre y la ambigüedad con respecto a la continuidad del empleo dificultan, con frecuencia, al trabajador adoptar las estrategias de afrontamiento más efectivas y apropiadas para gestionar esa amenaza (Sora, Caballer, & Peiró, 2014, p. 16).

Llama la atención la no inclusión de los temas relacionados con el afrontamiento ante el desempleo, a la vez que se responsabiliza de ello solo a instituciones del sistema social, como es el gobierno y a condiciones económicas mundiales. A diferencia de lo reportado en el estudio de Torres-López & Díaz-Villanueva (2016), en cual los jóvenes universitarios realizaron algunas aportaciones al respecto, tales como buscar apoyo, tratar de mantener una actitud positiva, considerar la posibilidad de desarrollar empleos en forma colectiva, mantener la búsqueda de empleo y considerar diversas formas para progresar y mantenerse productivo.

De nuevo se muestra la idea de locus de control externo, donde se destaca algún tipo de control ideológico. Al respecto Van Raap (Isacovic, 2015) reporta que, en algunos programas educativos en Latinoamérica, específicamente los orientados hacia la formación para el trabajo, instruyen a los sujetos jóvenes en la idea de que la baja empleabilidad es la principal causa de su desempleo, trasladándoles la responsabilidad como modo de control social por medio de la subjetividad (Van Raap, citado en Isacovic, 2015). El individuo puede sentir que el control está fuera de él y se ejerce mediante el poder de personas específicas (otros poderosos) o de nadie en particular, atribuyendo estas situaciones al azar, la suerte o el destino (fatalismo). Por el contrario, parte en el caso de la internalidad, el sujeto siente que él tiene la facultad del control y lo ejerce mediante su relación afectiva con otros (control afectivo) o mediante el propio esfuerzo (instrumental) (Oros, 2005).

Notas finales y recomendaciones

En este estudio no se buscó realizar un estudio profundo de la situación laboral de los jóvenes, sino destacar su punto de vista en torno a dicha problemática. A través de lo expuesto se concluye que los jóvenes universitarios participantes mostraron consenso en la forma de conceptualizar al empleo y al desempleo. Ello indica un conocimiento competente sobre el dominio cultural de los conceptos estudiados, sea o no un conocimiento cerca a la realidad social, este ha sido matizado por su cultura inmediata. Como ya señaló en la introducción, las personas son culturalmente competentes en el área específica de un objeto social en el que son expertos no solo por su conocimiento científico, sino por los saberes culturalmente compartidos. Además, no se debe olvidar que el método utilizado es una forma de evaluar su grado del conocimiento cultural al respecto de estos y otros temas (Weller, 2007).

La primera recomendación que se desprende de estos resultados es en el campo de la formación para el trabajo. Los programas actuales deberían considerar el punto de vista de los jóvenes, así como promover el fortalecimiento del locus de control interno y la autoeficacia en relación a sus competencias profesionales, basadas en la formación académica y desarrollo de habilidades para el trabajo. Así como en la búsqueda activa de opciones de inserción laboral.

Otra propuesta es ampliar este estudio considerando otros tipos de población, por ejemplo, de jóvenes que no cuentan con formación académica. Máxime cuando se ha observado que el grado de escolaridad está determinando la posición en el trabajo y en las ocupaciones de las personas. Se debe poner mayor atención en aquellas personas que deciden no continuar con estudios posteriores a los niveles de primaria, secundaria, media superior y/o carrera técnica, dado que aparecen como los grupos con mayor vulnerabilidad y presentan un mayor crecimiento (Reyes-Terrón & Elizarrarás-Hernández, 2013).

En cuanto a las aportaciones del estudio, una de ellas es la metodología empleada, ya que presenta la ventaja de utilizar técnicas de aplicación y análisis de resultados en forma más rápida que en los estudios sobre dimensiones culturales. Por lo cual, la transferibilidad metodológica de Lincoln y Guba (citados en Flick, 2014), podría resultar de interés en otros campos disciplinares.

Financiamiento: La investigación de la cual fue producto el presente artículo se titula Concepciones culturales en torno a los conceptos de empleo y desempleo de diferentes grupos poblacionales de países latinoamericanos. Aprobado por el Comité de Ética, Investigación y Bioseguridad del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara, México (Registro No. CI02916). Su financiamiento corrió a cargo de los autores.

Agradecimientos: A las autoridades de la Universidad Libre Seccional Cali, en particular a las de la Maestría en Salud Ocupacional, por el apoyo otorgado a los autores del presente artículo en la realización del trabajo de campo.

REFERENCIAS

- Aguilera-Guzmán, R.S., Mondragón, L., & Medina-Mora, M.E. (2008). Consideraciones éticas en intervenciones comunitarias: la pertinencia del consentimiento informado. *Salud Mental*, 31(2), 129-138. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252008000200007
- Amable, M., González Francese, R., Logvione, S., Reif, L. & Zelaschi, C. (2014). *La precariedad laboral como determinante de la salud [en línea]. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica.* Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4666/ev.4666.pdf
- Aurioles, I., & Torres-López, T. (2014). La teoría del consenso cultural y el construccionismo social: ¿factibles para conocer concepciones culturales en seguridad y salud ocupacional? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3), 12-16. Recuperado de: <https://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/119/264>
- Aurioles, I., & Torres-López, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica. *Psicogente*, 19(36), 206-216. <http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>
- Bernard, H.R. (1996). Qualitative data, quantitative analysis. *Cult Anthropol Methods Journal*, 8(1), 9-11. <https://doi.org/10.1177/1525822x960080010401>
- Bernard, H.R. (2006). *Research Methods in cultural Anthropology*. Newbury Park, U.S.A: Sage Publications.
- Borgatti, S. (1996). *ANTHROPAC 4.0*. Natick, USA: Analytic Technologies.
- De Jesús, M., & Ordaz, M.G. (2006). El significado del trabajo: estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Segunda Época*, XXV (2), 64-77. Recuperado de: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Flick, U. (2014). *La gestión de la calidad en investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Hruschka, D.J., & Maupin, J.N. (2013). Competence, Agreement, and Luck: Testing Whether Some People Agree More with a Cultural Truth than Do Others. *Field Methods*, 25, 107-123. <http://doi.org/10.1177/1525822X12453514>
- Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 893-905. <http://doi.org/10.11600/1692715x.13224120214>
- Izquierdo, T., & Alonso, H.G. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 123-133. <http://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a4>

- Marseline, K. S. J., & Premalatha, A. (2013). An NMF and Hierarchical Based Clustering Approach to support Multi view point-Based Similarity Measure. *International Journal of Computer Trends and Technology*, 41(3), 285-291. Recuperado de: <http://www.ijcttjournal.org/Volume4/issue-3/IJCTT-V4I3P118.pdf>
- Muhr, T. (1997). *Scientific software development's Atlas-ti. Visual qualitative data. Versión 6*. Berlin, Germany: Scientific Software Development. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.1276h.x>
- Nascimento, R., & Álvaro, J.L. (2014). Alargamiento de la juventud e identidad: un estudio de los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes en Brasil y España. *Athenea Digital*, 14(2), 21-37. <http://doi.org/10.5565/rev/athenea.1206>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Resolución y conclusiones de la 101.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012. La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf
- Oravec, Z., Faust, K., & Batchelder, W.H. (2014). An Extended Cultural Consensus Theory Model to Account for Cognitive Processes in Decision Making in Social Surveys. *Sociological Methodology*, 44, 185-228. <http://doi.org/10.1177/0081175014529767>
- Oros, L.B. (2005). Locus de control: Evolución de su concepto y operacionalización, *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XIV (1), 89-98. <http://doi.org/10.5354/0719-0581.2005.17338>
- Palacios, O., Méndez, S., Galarza, D., & Torres-López, T. (2016). Dominios culturales de Salud Sexual y Virus del Papiloma Humano en adolescentes mexicanos. *Rev. CES Psicol.*, 9(2), 152-166. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.2.10>
- Pereira, L. (2013). La representación social del trabajo en jóvenes universitarios. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17, 145-177. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640272006.pdf>
- Reyes-Terrón, A. M., & Elizarrarás-Hernández, M. (2013). Los jóvenes y las jóvenes en el Estado de México: sociodemografía y empleo 2010. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 287-304. <http://doi.org/10.11600/1692715x.11119060512>
- Romney, A., Batchelder, W.H., & Weller, S.C. (1987). Recent Applications of Consensus Theory. *American Behavioral Sciences*, 31, 163-177. <http://doi.org/10.1177/000276487031002003>
- Ruiz, J.I., Ponce de León, E., & Herrera, A.N. (2001). *Avances en Medición Evaluación en Psicología y Educación*. Bogotá: Universidad Del Bosque.
- Sidani, Y., & Jamali, D. (2010). The Egyptian Worker: Work Beliefs and Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 2, 433-450. <http://doi.org/10.1007/s10551-009-0166-1>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 15-21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>
- Sturrock, K., & Rocha, J.A. (2000). Multidimensional Scaling Stress evaluation table. *Field Methods*, 12(1), 49-60. <http://doi.org/10.1177/1525822X0001200104>
- Suri, H. (2011). Purposeful Sampling in Qualitative Research Synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63-75. <http://doi.org/10.3316/QRJ1102063>
- Torres-López, T.M., Matsui, J.O., & Aranda, C. (2012). Dimensiones culturales del concepto de influencia humana en estudiantes y docentes de Ciencias de la Salud

- que favorecen o dificultan su prevención. *Desacatos*, 39, 45-56. Recuperado de: <http://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/239>
- Torres-López, T.M., & Munguía, J.A. (2012). Concepciones culturales del VIH/Sida de jóvenes que son parte de grupos culturales juveniles de Guadalajara, México. *Revista CES Psicología*, 5(2), 119-133. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4235/423539471010.pdf>
- Torres-López, T.M., Soltero-Avelar, R. & Herrera-Pérez, J.I. (2012). Dimensiones culturales sobre el dengue en profesionales de la salud de México y Colombia. *Rev. Salud Pública*, 14(1), 67-80. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642012000100006>
- Torres-López, T.M., Munguía, J.A., & Aranda, C. (2015). Concepciones culturales del concepto bienestar de personas con enfermedades crónicas y profesionales de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 96-110. <http://doi.org/10.17151/hpsal.2015.20.1.7>
- Torres-López, T. M., Munguía, J., Aranda, C., & Salazar, J.G. (2015). Concepciones culturales sobre la salud mental de personas que asisten a procesos terapéuticos psicológicos. *Actualidades en Psicología*, 29(118), 35-46. <http://doi.org/10.15517/ap.v29i118.15932>
- Torres-López, T.M., & Díaz-Villanueva, A.I. (2016). Representaciones sociales de empleo y desempleo de jóvenes universitarios de una universidad pública de Guadalajara, México. En N. González & L.E. Benhumea, *Salud, Trabajo y Género. Jóvenes de cara al trabajo precario*. Ciudad de México, México: Editorial Porrúa.
- Torres-López, T.M., Acosta-Fernández, M., & Aguilera-Velasco, M. A. (2017). Preparación para el trabajo: Representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 85-101. <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1867>
- Valls, F., & Martínez, J.M. (2004). La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 337-354. <http://doi.org/10.5093/cl2010v1n1>
- Vesga-Rodríguez, J.J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. <http://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>
- Weller, S. (2007). Questions Cultural Consensus Theory: Applications and Frequently Asked. *Field Methods*, 19(4), 339-368. <http://doi.org/10.1177/1525822X07303502>
- Weller, S.C., & Mann, N.C. (1997). Assesing rater performance without a gold standard using consensus theory. *Med Decis Making*, 17(1), 71-9. Doi: <https://doi.org/10.1177/0272989x9701700108>
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2012). La calidad del empleo en América Latina: un análisis de conjunto. En S. Farné [comp.], *La calidad del empleo en el siglo XXI*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el



Anexo 1

Listado Libre

I. Dime cuáles palabras o frases se te vienen a la mente cuando digo la palabra: **empleo/desempleo**

1. _____, 2. _____, 3. _____, 4. _____,
5. _____

II. Ahora dime por qué asociaste a **empleo/desempleo** cada una de tus respuestas.

Yo he respondido _____ porque _____

Yo he respondido _____ porque _____

Yo he respondido _____ porque _____

Yo he respondido _____ porque _____

Yo he respondido _____ porque _____

Edad _____ años Sexo: Masc () Fem ()

Nivel de estudios: _____ Ocupación: _____

¿Desarrollas trabajo remunerado? No ___ Sí ___ De base () Contrato () Otro()

¿Cuál? _____ Tiempo que llevas en tu trabajo: _____

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2

Palabras de *pile sort* para empleo

INGRESOS	DINERO	COMPROMISO	TIEMPO
Salario	Estabilidad	Dedicación	Horario
Ascenso	Supervivencia	Disciplina	Trabajo
Empresa	Esfuerzo	Responsabilidad	Ocupación
Compras	Educación	Esclavitud	Oportunidad

Palabras de *pile sort* para desempleo

POBREZA	DESESPERACIÓN	DESILUSIÓN	INEQUIDAD
Necesidad	Ansiedad	Tristeza	Violencia
Hambre	Estrés	Desigualdad	Robo
Familia	Preocupación	Injusticia	Capitalismo
Responsabilidad	Depresión	Falta de oportunidad	Insuficiencia del Estado