

“LOS ESTUDIOS DE LA MIGRACIÓN LABORAL:
ESTRUCTURA FACTORIAL EXPLORATORIA DEL
ESTIGMA LABORAL”

“STUDIES OF LABOR MIGRATION: EXPLORATORY FACTORIAL
STRUCTURE OF LABOR STIGMA”

Investigadores: Cruz García Lirios¹, Javier Carreón Guillén² y José Marcos Bustos
Aguayo³
UAEMEX-UAPH, UNAM-ENTS. Coyoacán, y UNAM-FES, Zaragoza, México

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”⁴
Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”

Recibido: 30 de Setiembre de 2016

Aceptado: 17 de Diciembre de 2017

Resumen

El objetivo es establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que midió el estigma laboral. Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio con una selección no probabilística de 432 estudiantes de una universidad pública del Estado de México. A través de un modelo estructural [$\chi^2 = 303,205$ (28) $p = 0,017$; GFI = 0,953; NFI = 0,973; RFI = 0,918; IFI = 0,917; TLI = 0,979; CFI = 0,908; RMSEA = 0,007] se encontró que el indicador EFL4 reflejó al factor del estigma formativo laboral ($\beta = 0,70$), y el indicador ECL1 reflejó al factor del estigma de la calidad laboral ($\beta = 0,60$). Se recomienda incluir en el modelo al estigma social, considerando que el clima de relaciones es preponderante sobre el clima de tareas, así como la extensión del estudio con grupos migrantes respecto a la formación y la calidad del desempeño de grupos oriundos.

Palabras clave: Calidad del Desempeño, Estigma, Estructura Factorial, Formación Laboral, Migración.

¹ Estudios de Doctorado en Psicología, profesor de asignatura UAEMEX-UAPH garcialirios@yahoo.com

² Doctor en Administración, Profesor de Carrera Titular “B”, UNAM-ENTS. Coyoacán: javiereg@unam.mx

³ Doctor en Psicología, Profesor de Carrera Titular “C” UNAM-FES, Zaragoza: marcos.bustos@unam.mx

⁴Correspondencia remitir a: revistacientificaeureka@gmail.com, o norma@tigo.com.py “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, FFCH-Universidad Católica de Asunción-Paraguay.

Abstract

Objective. The purpose of the study was to establish the reliability and validity of an instrument measured the labor stigma from two dimensions on training and performance quality.

Method. From the question and alluding to the adjustment of the theoretical dimensions of labor stigma regarding factors weighted hypothesis, conducted a non-experimental, transversal and exploratory study with a nonrandom selection of 432 students from a public university in the State from Mexico.

Results. Through a structural model [$\chi^2 = 303.205$ (28) $p = 0.017$; GFI = 0.953; NFI = 0.973; RFI = 0.918; IFI = 0.917; TLI = 0.979; CFI = 0.908; RMSEA = 0,007] se found that EFL4 indicator showed the labor training stigma factor ($\beta = 0.70$) and ECL1 indicator reflected the stigma factor of labor quality ($\beta = 0.60$).

Discussion. It is recommended to include in the model of social stigma, considering that the climate of relations is prevailing climate of tasks according to the literature reviewed, and the extension of the study with migrant groups to training and quality performance of native groups.

Keywords: Job Performance, Stigma, Factorial Structure, Job Training, Migration.

Los flujos migratorios obedecen a procesos de aculturación, multiculturalidad e interculturalidad desde los que se han probado hipótesis de asimilación, adaptación, selectividad e identidad. En tales supuestos, es posible indagar fenómenos de exclusión entre oriundos y migrantes que conciernen, en el ámbito organizacional, al estigma de la formación y la calidad laboral.

A partir de una revisión de la literatura concerniente a las hipótesis de la migración, el objetivo de la presente investigación es establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el estigma institucional.

Teoría de la migración sociopolítica

La migración, entendida como un proceso de aculturación, multiculturalidad e interculturalidad supone relaciones asimétricas entre grupos. Esto es así porque los flujos migratorios, de acuerdo con la aproximación sociopolítica, busca restablecer los flujos ocupacionales más que económicos. En este sentido, la mano de obra se desplaza de países emergentes a economías desarrolladas a partir de lineamientos sociopolíticos que legitiman la rectoría del Estado en materia de seguridad, migración y empleo (Izcarra, 2011).

Las políticas públicas migratorias y laborales han sido explicadas desde las hipótesis de las redes familiares que enaltecen a la identidad como un factor determinante de la travesía, estancia y retorno de migrantes, aunque el énfasis en las diferencias entre el lugar de origen y la instancia de desarrollo supone una demanda laboral.

Precisamente, la hipótesis de la demanda ocupacional muestra que, si bien los flujos migratorios obedecen a redes de conocimiento y redes de colaboración, es la calidad del empleo la que explica la permanencia y residencia del migrante, ya que la salud ocupacional no sólo permite la edificación de un patrimonio, sino el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos indispensables para el empleo.

La hipótesis de la causalidad acumulativa, vinculada a la demanda ocupacional, explica los flujos migratorios que establecen una nueva identidad a partir del contraste entre el lugar de origen y la instancia de desarrollo. La diferencia existente en cuanto a la calidad de vida se refiere, explican la decisión de migrar, permanecer y eventualmente retornar al lugar de origen. Por consiguiente, la teoría de la migración sociopolítica reduce los factores económicos, a la vez que resalta los factores culturales, políticos y sociales para anticipar escenarios de estigma social en el que los migrantes en relación con los oriundos son instrumentos de legitimidad de las políticas de seguridad, salud y empleo del Estado que, en su afán de mantener o enaltecer su rectoría, administración y gestión implementa programas y estrategias que favorecen a sus residentes y obligan a migrantes a seguir las pautas de una cultura dominante.

Se trata de un proceso de aculturación y multiculturalidad en el que los migrantes son tolerados siempre que no contravengan sus usos y costumbres a las leyes establecidas por la cultura dominante.

En tal sentido, la migración adquiere un matiz sociopolítico, ya que los migrantes no sólo son considerados como capital humano, mano de obra barata, víctimas de trata o contribuyentes, sino además son asumidos como instrumentos de políticas públicas en contra o favor de programas de gobierno destinadas a la gestión de sus capacidades y la administración de sus contribuciones.

Teoría del nuevo institucionalismo

La migración entendida como un fenómeno iusnaturalista o iuspositivista es el objeto de estudio y unidad de análisis de la aproximación neoinstitucional. La vertiente que puntualiza los derechos humanos como inalienable supone que los flujos migratorios están sujetos a las leyes que rigen los residentes. En este sentido, se asume que los usos y costumbres de los migrantes pueden coexistir con las tradiciones de los oriundos siempre que se circunscriban a la esencia de los valores humanos tales como la libertad y la equidad (Fuentes y Ortiz, 2012).

Sin embargo, la hipótesis iusnaturalista destaca la importancia de integrar las culturas residentes y migrantes como si fuesen equivalentes en cuanto al significado de la libertad o la equidad, empero no siempre es posible encontrar correspondencia entre las expectativas y las necesidades de los grupos.

La diversidad cultural resalta la hipótesis iuspositivista, ya que si las culturas, los flujos y grupos migrantes son diferentes a los valores oriundos, entonces será posible advertir conflictos que justifican una sola ley para regular las asimetrías.

De este modo, los derechos humanos son resultado del debate y consenso social y jurídico, siempre que tengan algún antecedente en una prerrogativa o instrumento legal.

Es así como el nuevo institucionalismo disemina sus valores y normas a través del cumplimiento de leyes, dando un margen de respecto a los usos y costumbres migrantes siempre que no contravengan la carta magna o cualquier código civil.

Se trata de un estigma prestablecido en el que las culturas diferentes a la dominante pueden ser incluidas en algunos aspectos económicos, políticos o sociales, sin embargo, están limitadas en la medida en que difieran de los valores y normas dominantes.

En el caso de los flujos migratorios y su reinserción laboral, es posible observar diferencias de segundo orden con respecto a los residentes de su lugar de origen que los perciben como extranjeros en su propia localidad (Anguiano, Cruz y García, 2013). Es decir que el institucionalismo, diseminado en iusnaturalismo, legitima la exclusión de migrantes en su propio lugar de origen, ya que las autoridades limitan sus programas de repatriación a los trámites patrimoniales o de residencia, pero no regulan las interacciones entre los propios vecinos o familiares de los exmigrantes.

El retorno de migrantes en cualquiera de sus modalidades, temporal, permanente, transgeneracional, forzada o voluntaria, supone principios institucionales que debieran regular las interacciones entre exmigrantes, migrantes y residentes, pero en su lugar, se generan estigmas sociales que se trasladan a las instituciones al asumir que el exmigrante regresa a morir y soslayan el aporte de su experiencia laboral a la economía local (Barrón, 2013).

La teoría del nuevo institucionalismo destaca al retorno como el proceso en el que el Estado tiene la oportunidad de construir políticas públicas acordes a quienes regresan del extranjero y pueden contribuir a la actividad política de sus localidades, empero circunscribe la participación de los exmigrantes a sus derechos humanos, principalmente a la discriminación de la que son objeto.

Teoría del estigma ocupacional

Los flujos migratorios, asumidos como objetos de discriminación, no sólo son reducidos a instrumentos de trabajo, sino además son vinculados al desempleo o la inseguridad. En este sentido, su curso de vida es reducido a la portación de desencuentros con los grupos oriundos y las autoridades locales (Martínez, 2014).

La teoría del estigma social enfoca su interés en el curso de vida que los migrantes identifican como periodo de discriminación o estigmatización de sus usos y costumbres y en relación con el empleo o la seguridad (Pérez, Rivera y Uribe, 2014).

Es decir que los atributos a sus estilos de vida y tradiciones, son resultado de su inserción en el mercado laboral, así como los eventos de riesgo que una comunidad asoció a su mera presencia o desempeño.

Sin embargo, en un sentido institucional, el Estado genera políticas públicas que por sus supuestos económicos propician asimetrías y desencuentros entre los migrantes y los oriundos que la teoría del estigma social atribuye a la dinámica de los grupos o a la cognición de sus integrantes.

En el modelo de sustitución de importaciones, los flujos migratorios rurales se concentraron en los centros industriales que generarían los empleos y los productos para el desarrollo nacional, pero más bien confrontaron a las culturas en torno a la competencia por los recursos. El estigma es el resultado principal de tal modelo de administración de los recursos, las oportunidades y las capacidades laborales.

En el actual modelo de globalización, los flujos migratorios están limitados por las políticas de seguridad que desvinculan a los migrantes de su lugar de origen y los obligan a asumir una nueva identidad. El estigma no sólo es un producto de la globalización al categorizar a los migrantes como una amenaza frente a la creación de empleos, sino además un riesgo laboral ante su necesidad de conseguir un empleo sin importar su salud ocupacional.

En los modelos de equilibrio entre la sustitución de importaciones que supuso una migración interna del campo a la ciudad y la globalización que desvinculó a los migrantes de sus familias, se asume una movilidad estrictamente por cuestiones salariales, comparando los ingresos de diferentes urbes hasta encontrar una opción de cubra expectativas a largo plazo, empero se considera que las capacidades de los migrantes son las idóneas para los mercados laborales de arribo. Por consiguiente, el estigma está asociado a la calidad del desempeño laboral.

Por último, el modelo del capital humano asume que la libertad es el valor preponderante de los flujos y las estructuras institucionales, razón por la cual es posible que, mediante cálculos de pérdidas y beneficios, el migrante establezca rutas de decisiones que le permitan establecerse en una opción viable a sus expectativas, pero en la ecuación de la elección no está incluida el estigma, ya que en la decisión está condicionada por cinco factores; 1) asimilación, 2) autoselección, 3) aculturación, 4) integración y 5) identificación (González e Iglesias, 2015).

El factor de la asimilación señala que existen diferencias entre migrantes y oriundos con respecto al curso de vida en el país desarrollado con especial interés en el mercado laboral y la dinámica de desarrollo local. En este escenario, el estigma subyace como una respuesta a las normas del país de acogida, o bien, como una respuesta tolerante ante el arribo de culturas diferentes a la local.

El factor de autoselección no sólo advierte que los más aptos y capacitados para el mercado local serán incluidos en la cultura oriunda, sino además predice la emergencia de liderazgos que contribuirán decisivamente al desarrollo local.

El factor de aculturación, en concordancia con el factor de asimilación y el factor de autoselección, plantea que los migrantes poseen una identidad que puede ser sustituida por una nueva identidad adquirida en la interacción con grupos residentes. Este factor suprime al estigma como legado de los grupos oriundos con respecto a los migrantes.

El factor de integración supone que las diferencias entre migrantes y oriundos pueden subsanarse si los migrantes no renuncian a sus tradiciones y adoptan nuevos estilos de vida, valores y normas propias de la cultura dominante.

Por último, el factor de identificación señala que una nueva identidad no sólo es exclusiva de migrantes y oriundos, sino de las instituciones que se ven obligadas a ajustar sus políticas conforme la utilidad se incrementa.

En síntesis, los estudios ocupacionales abordan el estigma como contraparte de la cultura de la paz, aunque ésta se concibe como un antecedente previo a la comunicación, debate, acuerdos y corresponsabilidad. En tal proceso, las relaciones de poder diferencian a los grupos. Chavarría (2013) estableció asimetrías entre hombres y mujeres con respecto al ejercicio del poder de otros y suerte ($t = 3,49$; $p < 0,001$ y $t = 2,227$; $p < 0,002$ respectivamente).

Es decir que, desde la perspectiva del poder, el estigma sería un instrumento a partir del cual se establecen las diferencias entre los grupos, una vez que el individuo se percibe a sí mismo como diferente a los demás, genera indefensión y se alinea a los lineamientos institucionales o se forma una trayectoria disidente.

De este modo, la individuación se refleja en disposiciones en contra o a favor de aspectos laborales. De la Garza y Cannett (2005), encontraron diferencias por género con respecto a las actitudes hacia el trabajo en ámbitos institucionales. La calidad del empleo y la salud ocupacional son factores que explican las asimetrías entre grupos.

Govazzo (2011), no sólo encontró diferencias entre migrantes y residentes con respecto a la calidad de vida y la salud ocupacional, sino además identificó el estigma ocupacional que consiste en asumir tales diferencias como inherentes al color de piel. Es decir que las instituciones favorecen a un grupo percibido como idóneo o representativo de una cultura dominante e inhiben las cualidades de otros grupos asociados a migrantes.

La pregunta que el presente estudio responde es: ¿Las dimensiones del estigma ocupacional reportadas por la literatura se ajustan a las dimensiones establecidas en la ponderación de sus indicadores?

La hipótesis nula a probar refiere a que las dimensiones teóricas del estigma social se ajustan a los datos ponderados, pero si ésta no se comprueba entonces se aceptaría la hipótesis alterna que refiere a las diferencias entre las dimensiones del estigma ocupacional teórico con respecto a las dimensiones empíricas.

Método

Participantes

Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y exploratorio con un muestreo no probabilístico de 432 estudiantes de una universidad pública del Estado de México.

El 64% son mujeres y el 36% son hombres, el 21% tiene menos de 18 años ($M = 17,24$ y $DE = 1,22$), el 61% entre 18 y 22 años ($M = 19,24$ y $DE = 3,54$) y el 18% tiene más de 22 años ($M = 23,46$ y $DE = 3,65$).

El 44% de las familias de los encuestados ingresó en el último mes menos de 3500 pesos mensuales ($M = 3424$ y $DE = 43,25$), el 22% ingresó entre 3500 y 7000 pesos mensuales ($M = 5576$ y $DE = 32,43$) y el 34% ingresó más de 7000 pesos en último mes ($M = 7543$ y $DE = 34,25$).

Instrumentos

Se construyó la Escala de Estigma Ocupacional que incluye dos dimensiones; una relativa a la calidad de la formación laboral –siete ítems que miden el grado de empatía, confianza, negociación, compromiso, apertura, satisfacción y corresponsabilidad– y otra alusiva a la calidad del desempeño –siete ítems que miden el nivel de emprendimiento, minuciosidad, productividad, puntualidad, competitividad, dedicación y colaboración–.

Cada reactivo se responde con alguna de seis opciones que van desde 0 = nada probable hasta 5 = muy probable.

Procedimiento

Se utilizó la técnica Delphi para la homogenización de los indicadores del estigma ocupacional. Se realizaron las encuestas en las instalaciones de la universidad pública garantizando la confidencialidad de las respuestas en una carta. La información fue procesada en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por su acrónimo en inglés versión 21), el paquete FACTOR (versión estudiantil) y Análisis de Momentos Estructurales (AMOS por su acrónimo en inglés versión 4,0).

Se estableció la consistencia interna con el parámetro alfa de Cronbach. En virtud de que el instrumento está conformado por ítems de respuesta categórica y por tanto, las opciones de respuesta aluden a un nivel ordinal, se estimó el alfa ordinal (Domínguez, 2012). Se estimaron los estadísticos KMO y prueba de Bartlett para establecer la esfericidad y adecuación. La validez de constructo se ponderó con un análisis factorial exploratorio de ejes principales con rotación promax y criterio de oblicuidad. El análisis factorial confirmatorio de componentes principales con rotación varimax y criterio de ortogonalidad estableció dos factores con cuatro indicadores cada uno. Se calculó el ajuste y los residuales para el contraste de la hipótesis nula.

Resultados

La consistencia interna del instrumento (alfa de 0,798), la subescala de estigma formativo laboral (alfa de 0,792) y la subescala de estigma de la calidad laboral (alfa de 0,788) obtuvieron valores superiores a los mínimos requeridos de 0,700 (Tabla 1).

Sin embargo, el coeficiente alfa de Cronbach al asumir un carácter continuo de las variables, soslaya el nivel ordinal de la mayoría de las variables en Ciencias Sociales e infraestima su consistencia interna (Domínguez, 2012).

Por consiguiente, se estimó la comunalidad y la unicidad, requerimientos previos para la medición del alfa ordinal, la cual fue de 0,822 para el primer factor de estigma formativo laboral y 0,801 para el estigma de la calidad laboral.

Tabla 1.
Descriptivos, confiabilidad y validez de la escala

Clave	Ítem	M	DE	F1	F2	C	U
<i>Subescala de estigma formativo laboral (alfa de Cronbach = 0,792; alfa ordinal = 0,822)</i>							
EFL1	Al convivir con migrantes, los oriundos comprenderemos su situación	2,23	1,25	0,503		0,721	0,692
EFL2	Al trabajar con migrantes, los oriundos confiaremos en sus habilidades	2,46	1,92	0,592		0,702	0,671
EFL3	Al haber más migrantes, negociaremos un aumento salarial	2,68	1,03	0,514		0,731	0,632
EFL4	Al conocer a migrantes, trabajaremos con más compromiso	4,04	1,26	0,592		0,721	0,604
EFL5	Al haber más migrantes, tendremos que ser más amables con ellos	2,36	1,37	0,501		0,724	0,621
EFL6	Al trabajar con migrantes, estaremos más satisfechos con nosotros mismos	2,27	1,37	0,582		0,731	0,632
EFL7	Al trabajar con migrantes, seremos más responsables con nosotros mismos	4,93	1,48	0,593		0,746	0,631
<i>Subescala de estigma de la calidad laboral (alfa de Cronbach = 0,788; alfa ordinal = 0,801)</i>							
ECL1	Al haber más migrantes, seremos emprendedores	4,04	1,92		0,402	0,745	0,631
ECL2	Al trabajar con migrantes, seremos más minuciosos	4,36	1,48		0,447	0,791	0,632
ECL3	Al haber más migrantes, seremos más productivos	2,27	1,04		0,401	0,732	0,615
ECL4	Al trabajar con migrantes, seremos más puntuales	4,79	1,58		0,402	0,741	0,625
ECL5	Al haber más migrantes, habrá más competitividad	2,25	1,02		0,436	0,741	0,603
ECL6	Al trabajar con migrantes, seremos más dedicados con nuestro empleo	2,04	1,32		0,402	0,705	0,615
ECL7	Al trabajar con migrantes, seremos más colaborativos con nosotros mismos	4,25	1,57		0,436	0,731	0,613

Método de extracción: ejes principales, rotación promax, criterio de oblicuidad. Esfericidad y adecuación [$\chi^2 = 235,46$ (34gl) $p = 0,000$; $KMO = 0,671$]. M = Media, DE = Desviación Estándar. Alfa de Cronbach (valores de la consistencia interna de la escala excluyendo el ítem). F1 = Estigma Formativo Laboral (explicó el 34% de la varianza total), F2 = Estigma de la Calidad Laboral (22% de la varianza total explicada). C = Comunalidad. U = Unicidades y Alfa Ordinal (correlaciones asumiendo el nivel ordinal de las respuestas a los ítems).

La adecuación y la esfericidad [$\chi^2 = 235,46$ (34gl) $p = 0,000$; $KMO = 0,671$] permitieron el análisis factorial exploratorio.

Se establecieron dos factores; estigma formativo laboral (34% de la varianza total explicada) y estigma de la calidad laboral (22% de la varianza total explicada).

Tabla 2.

Relaciones de dependencia entre las variables

			Estimación	S.E.	C.R.	P
EFL1	<---	Formativo_Laboral	-,330	,188	-1,753	,080
EFL2	<---	Formativo_Laboral	,661	,142	4,675	***
EFL3	<---	Formativo_Laboral	,563	,087	6,443	***
EFL4	<---	Formativo_Laboral	,696	.135	5,805	***
ECL1	<---	Calidad_Laboral	,594	.148	6,920	***
ECL2	<---	Calidad_Laboral	,827	,122	6,793	***
ECL3	<---	Calidad_Laboral	-,540	,137	-3,956	***
ECL4	<---	Calidad_Laboral	-,376	,122	-3,081	,002

Las relaciones de dependencia (Tabla 2) evidenciaron como indicador reflejante a EFL4 del factor de estigma formativo laboral ($\beta = 0,696$; $p < 0,001$) y al indicador ECL1 como reflejante del factor de estigma de la calidad laboral ($\beta = 0,594$; $p < 0,001$).

El modelo de relaciones de dependencia reflejantes evidenció a ambos indicadores (EFL4 y ECL1) como reflejantes ($\beta = 0,70$ y $\beta = 0,60$ respectivamente) de los factores de estigma formativo laboral y estigma de la calidad laboral (ver Figura 1).

Los valores de ajuste y residual [$\chi^2 = 303,205$ (28) $p = 0,017$; $GFI = 0,953$; $NFI = 0,973$; $RFI = 0,918$; $IFI = 0,917$; $TLI = 0,979$; $CFI = 0,908$; $RMSEA = 0,007$] permitieron aceptar la hipótesis nula relativa a la similitud entre las dimensiones teóricas con respecto a los factores ponderados.

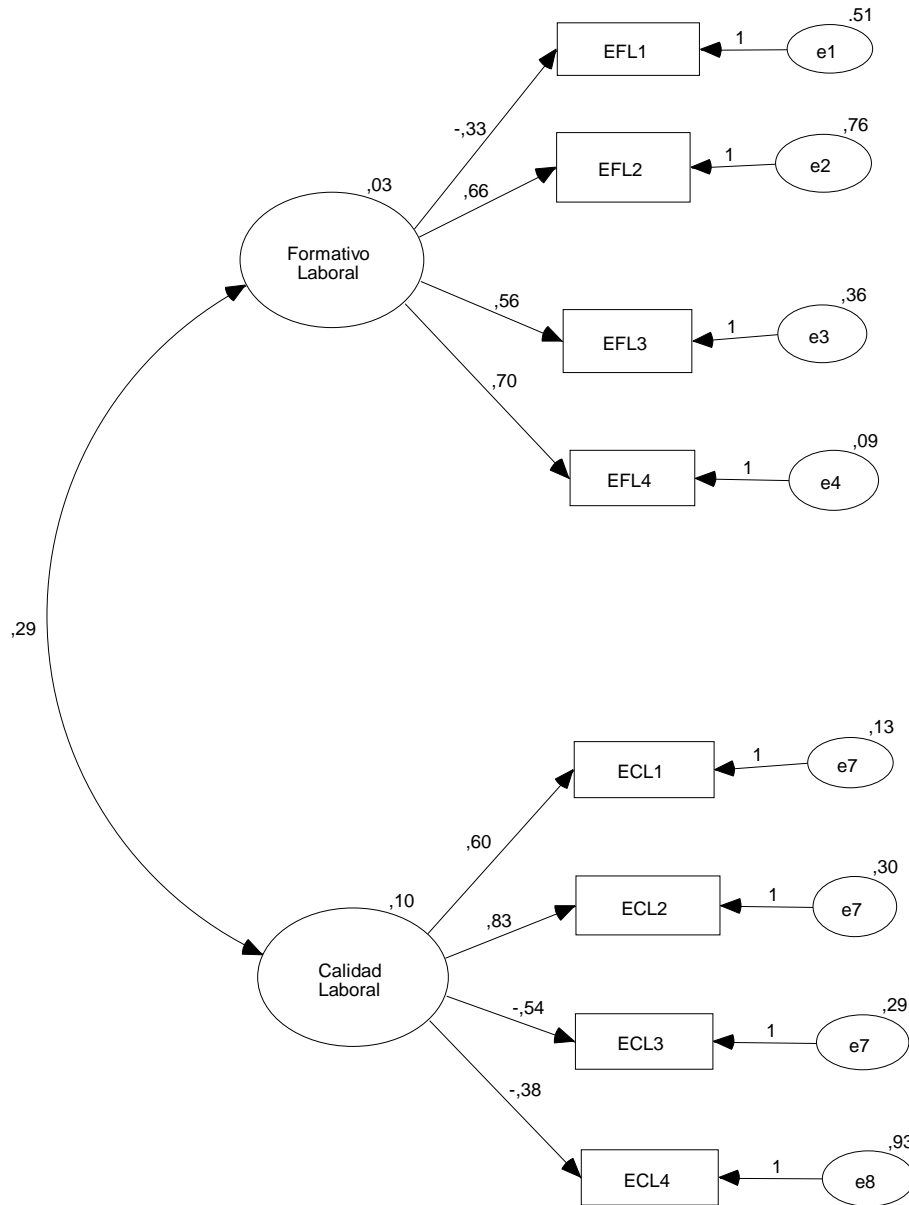


Figura 1. Modelo de relaciones de dependencia reflejantes.

Discusión

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento radica en el establecimiento de la consistencia interna y la validez de constructo de un instrumento que midió dos factores relativos al estigma formativo laboral y al estigma de la calidad laboral.

Sin embargo, al no ser un estudio experimental, y no haberse realizado una selección probabilística, los hallazgos del presente trabajo sólo pueden ser interpretados con base en la muestra de estudiantes seleccionada.

Respecto a la consistencia interna del instrumento no puede replicarse en otros contextos y muestras, ya que sus valores alfa son suficientes.

Es decir que: 1) una consistencia interna entre 0,80 y 0,90 permitiría recomendar la utilización tal cual, del instrumento, pero valores inferiores a éste umbral, suponen un ajuste de los reactivos al contexto y la muestra de estudio.

En el caso de la validez, el instrumento puede ser complementado con otros indicadores que correlacionen positivamente con ambos factores.

En relación con los factores establecidos, el presente estudio podría incluir la dimensión social del estigma, ya que en contextos como el de México, el clima de relaciones es más importante que el clima de tareas, por consiguiente, el estigma social explicaría en mayor medida las diferencias entre trabajadores migrantes y oriundos.

En tal sentido, la réplica del instrumento en grupos de trabajadores migrantes destacaría la importancia del clima de relaciones frente al clima de tareas que supone la consecución de objetivos y el logro de metas más que la preservación de la confianza y la cooperación.

Por lo tanto, futuras líneas de investigación podrían modelar dos constructos con indicadores relativos al estigma social y al estigma laboral. En el modelo, el estigma de la calidad laboral estaría dividida de acuerdo al clima de relaciones y al clima de tareas.

Los estudios organizacionales del estigma hacia migrantes podrían avanzar hacia el establecimiento de modelos que ponderen los climas de relaciones y tareas, a la vez que podrían asociarlos a factores relativos a la formación y la calidad laboral.

En el caso de los estudios de migrantes y su salud ocupacional, un modelo integral podría anticipar escenarios de estigma hacia su formación laboral y la calidad de su desempeño, siempre que se complementen los estudios con migrantes y oriundos, respecto a las variables esgrimidas en el presente estudio.

Referencia

Anguiano, M., Cruz, R. y García, R. (2013). Migración internacional de retorno. Trayectoria y reinserción laboral de migrantes veracruzanos. *Papeles de la Población*, 19, 115-147.

Barrón, A. (2013). Desempleo entre los jornaleros agrícolas, un fenómeno emergente. *Revista Problemas del Desarrollo*, 175 (44), 55-79.

Chavarría, C. (2013). Estructura social y locus de control en colegios catalogados como violentos de zonas urbanas y rurales. Evidencias de su relación como insumo para la promoción de una cultura de la paz. *Reflexiones*, 92 (1), 77-96.

De la Garza, M. y Cannett, J. (2005). Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10, 271-289

Domínguez, S. (2012). Propuesta para el cálculo de alfa ordinal y theta de armor. *Revista de la Facultad de Psicología, IIPSI-UNMSM*, 15 (1), 213-217

- Fuentes, G. y Ortiz, L. (2012). El migrante centroamericano de paso por México, una revisión a su condición social desde la perspectiva de los derechos humanos. *Convergencia*, 58, 157-182.
- González, M. e Iglesias, C. (2015). Decisiones de tenencia de la vivienda y aculturación de la población extranjera residente en España. *Trimestre Económico*, 82 (325), 183-209
- Govazzo, N. (2011). Acciones y reacciones: Formas de discriminación hacia los migrantes bolivianos en Buenos Aires. *Revista de Ciencias Sociales*, 24, 50-83.
- Granados, J. y Pizarro, K. (2013). Paso del norte que lejos te vas quedando. Implicaciones de la migración de retorno en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 28 (83), 469-496.
- Izcarra, S. (2011). Redes migratorias versus demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios. *Convergencia*, 57, 39-59.
- Martínez, G. (2014). Chiapas, cambio social, migración y curso de vida. *Revista Mexicana de Sociología*, 76 (3), 347-382
- Pérez, M., Rivera, M. y Uribe, I. (2014). La migración desde la mirada de los empleadores de una agroindustria de los altos de Jalisco, México. *Estudios Sociales*, 43, 112-136.
- Sabino, J. (2014). Migración interna y tamaño de la localidad en México. *Estudios Demográficos y urbanos*, 29 (89), 443-479.