

Forma de citar este artículo en APA:

García-Lirios. Cruz (enero-diciembre, 2019).
Gobernanza del interculturalismo laboral
digital en millennials. *Funlam Journal of
Students' Research*, (4), pp. 45-54

Recibido: 3 de noviembre de 2018

Aceptado: 10 de junio de 2019

Publicado: 18 de noviembre de 2019

Gobernanza del interculturalismo laboral digital en *millennials*

Governance of digital labor interculturalism in *millennials*

Cruz García-Lirios*

* Cruz García-Lirios. Posdoctorante en Ciencias de la Complejidad, Profesor Investigador de Tiempo Completo, Centro de Estudios Políticos y Sociales, Cuernavaca, centro de México: garcialirios@ceps.mx

Resumen

El interculturalismo laboral es considerado un tema central de la gobernanza de los flujos migratorios, pero en la era digital los internautas *millennials* imprimen un sello distintivo con respecto a otras generaciones en cuanto a las relaciones laborales a través de protocolos electrónicos. El objetivo del presente trabajo es establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el fenómeno. Se considera una aproximación a la estructura factorial exploratoria de ejes principales con rotación promax a una muestra no probabilística de 412 ciberusuarios. Se estableció un modelo que explicó el 70% de la varianza, sugiriendo la inclusión de otras variables e indicadores que incrementarían su poder explicativo.

Palabras clave: Sistema; Gobernanza; Agenda; Interculturalismo; Aculturación, Multiculturalismo, Mercado laboral; Tecnología digital; Dispositivos electrónicos; Redes internautas.

Abstract

Labor interculturalism is considered as a main issue in the migratory flows' governance; but in the digital area, the millennials surfers, compared to other generation, leave a distinctive mark on working relationships through electronic protocols. The objective of this paper is to establish the reliability and validity of an instrument that measures this phenomenon. We have considered an approximation to the exploratory factorial structure of principal axes with a promax rotation to a non-probabilistic sample of 412 web surfers. We have established a model that explained the 70% of the variance, suggesting the inclusion of other variables and indicators that would increase its explanatory power.

Keywords: System, Governance; Agenda, Interculturalism; Acculturation; Multiculturalism, Labor market; Digital technology; Electronics devices; Internet networks.

Introducción

El objetivo del presente trabajo es revisar, documentar y discutir las libertades y los derechos de la generación *millennials* en el ámbito laboral, principalmente en lo relativo a la igualdad, la equidad y la autonomía de sus condiciones laborales respecto a sus capacidades, habilidades y conocimientos; además de verificar la confiabilidad y validez de un instrumento que mide la aversión y la propensión a las redes digitales (Hernández-Gracia, Sánchez-Sánchez y García Lirios, 2018).

La gobernanza, entendida como un sistema de inclusión y diálogo entre actores, supone cuando menos en el ámbito de los flujos migratorios laborales, un interculturalismo que permitiera el equilibrio de oferta y demanda a través de una representación política o institucional de los intereses de las minorías (HernándezValdés, Anguiano Salazar, Valdés Ambrosio, Limón Domínguez y García Lirios, 2018).

Sin embargo, los flujos migratorios laborales han sido observados como el desplazamiento de las oportunidades de empleo destinadas a oriundos por parte de fuerza laboral etiquetada como barata (véase Figura 1).

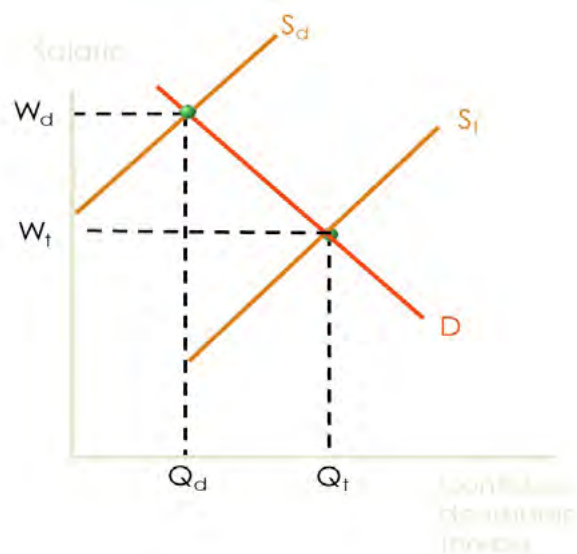


Figura 1. Efectos de los flujos migratorios laborales en los salarios del país receptor. D = Demanda de trabajadores; S = Oferta laboral, W = Salario.

Los flujos migratorios laborales en un mercado desplazan la curva de oferta a S_i y reducen el salario de W_d a W_i. W_i representa los flujos migratorios laborales. Si se deportara a los flujos migratorios laborales, se emplearían a Q_d trabajadores oriundos. De acuerdo con lo anterior, es posible suponer que los extranjeros ilegales aceptan empleos que no quieren los trabajadores interiores. O bien, no es factible concluir que la deportación de los extranjeros ilegales crearía empleo para los trabajadores oriundos en la misma cuantía (Anguiano-Salazar, Aldana-Balderas y García-Lirios, 2018).

Pues bien, en un sistema de gobernanza en el que prevalece el interculturalismo coexisten diferentes ideologías y, por ende, será posible observar la interrelación entre flujos migratorios laborales con comunidades oriundas de trabajadores en donde: (a) no existen diferencias significativas entre oriundos y migrantes con respecto al tiempo de trabajo y el salario; (b) no se genera el desplazamiento de la curva de oferta; (c) los migrantes no desplazarían a los oriundos y, al no ser deportados, no serían substituidos por los oriundos (Rincón-Ornelas, Nava-Tapia y García Lirios, 2018).

Las tres cuestiones pueden ser observadas en la generación millennials tanto en migrantes como en oriundos en un ámbito laboral, pero en el marco de las libertades y los derechos laborales, la generación millenials parece no ser muy distinta a otras ya que, en lo concerniente al cuidado de otros y al cuidado de uno mismo, prevalecen diferencias significativas, aunque se equiparan los datos en cuanto al cuidado de uno mismo, salvo en el caso de la prolongación de descansos; en lo que refiere al cuidado de otros, las mujeres siguen teniendo una mayor disposición que los hombres (INEGI, 2015).

Si se incluyen dentro de los derechos laborales a la flexibilidad, la estabilidad y el desarrollo, nuevamente es posible observar diferencias significativas entre millenials y otras generaciones. Por consiguiente, la satisfacción laboral de la generación millennials está centrada en la relación con los compañeros y ese es el fundamento de la flexibilidad, la estabilidad y el desarrollo laboral de los mismos (INEGI, 2015).

En la sociedad de la información, las tecnologías, dispositivos y redes digitales han sido relacionadas con la generación milenaria nacida entre el año 1980 y el 2000; no obstante la diversidad de aplicaciones que esta generación puede llegar a conocer, su uso intensivo no se refleja en una ganancia personal, una utilidad grupal o beneficio social (Ruíz, Ruíz y Galindo, 2016).

Sumado a lo anterior, la generación millennials también ha sido relacionada con la trascendencia laboral una vez que se ha conseguido la flexibilidad, la estabilidad y el desarrollo profesional. Acto seguido, una aspiración de esta generación radica en la experimentación y toma de decisiones en situaciones de riesgos. Por consiguiente, la trascendencia refiere a vivir intensamente la experiencia laboral (Sánchez-Sánchez, Juárez-Nájera, Bustos Aguayo y García Lirios, 2018).

En esa lógica de trascendencia, la generación milenaria ha desarrollado valores de respeto y tolerancia que explican su propensión a la diversidad sexual, racial o ideológica (Rodríguez-Burgos, Martínez Cárdenas y Rodríguez-Serpa, 2017).

De esta manera, la flexibilidad, la estabilidad y la trascendencia se compaginan con la diversidad, la tolerancia y el respeto (véase Tabla 1).

Tabla 1
Multirasgos millennials

	Diversidad	Flexibilidad	Estabilidad	Trascendencia
Tolerancia	Sexualidad	Laboral	Salarial	Personal
Respeto	Racial	Ideológica	Social	Individual

Nota: Los rasgos corresponden a las diferencias entre la generación Millennials nacida de 1980 a 1999 con respecto a las generaciones antecesoras como "X" de 1970 a 1980 y "Bommers" nacida de 1950 a 1970.

Es posible advertir que la ética millennials está centrada en la tolerancia y el respeto, aun cuando los ámbitos educativo o laboral sean autoritarios. Además, la ética millennials se fundamenta en una lógica de verificabilidad emocional que consiste en comparar datos y desarrollar afectos en una instancia de simbolización y resignificación de la vida (García Lirios, Rivero Damián y Aguilar Fuentes, 2018).

Por consiguiente: (a) la tolerancia a la diversidad de la sexualidad no supone una reflexión planificada y sistemática de la identidad de género dominante y feminista; (b) la tolerancia a la flexibilidad laboral tampoco está relacionada con una discusión acerca de las condiciones mínimas indispensables para el desarrollo del individuo, el grupo y la comunidad; (c) la tolerancia a la estabilidad salarial no es producto de un debate continuo y permanente acerca de la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo; (d) la tolerancia a la trascendencia personal tampoco sugiere una introspección (Hernández-Valdés, Carreón-Guillén, Bustos-Aguayo, García Lirios, 2018).

En el caso del respeto a la diversidad racial, al no ser una racionalidad con arreglo a fines, parece ius-natural; el respeto a la flexibilidad ideológica tampoco parte de una premisa a discusión; el respeto a la estabilidad social no significa el reconocimiento de las capacidades del otro; el respeto a la trascendencia social no tiene relación con una deliberación acerca de los pros y contras de individualizar la vida social y laboral (Villegas-González, Martínez-Muñoz, Hernández-Gracia, Aldana-Balderas, Barrera-Escobar, Sandoval-Vásquez & García-Lirios, 2018).

No obstante, la generación milenaria ha sido observada como distinta a otras generaciones, su estilo de negociación supone un escenario poco asertivo en cuanto al alcance de objetivos, tareas y metas ya que el debate, el compromiso y la responsabilidad están ausentes en su sistema de aprovechamiento y desempeño académico y profesional (Quintero Soto, Hernández Valdés y García Lirios, 2018).

En el caso de su sistema de valores, el respeto y la tolerancia suponen una orientación hacia la negación de las diferencias entre las generaciones, así como una desvinculación con las negociaciones, los acuerdos, las responsabilidades y las colaboraciones. En tal sentido es que la flexibilidad sugiere una instancia ideal del trabajador millennials en tanto que lo aleja de la construcción de un bien común a partir de una postura crítica. Es en la estabilidad en la que la generación millennials parece diferenciarse aún más de otras porque percibe un trabajo seguro y, en consecuencia, podrá llevar a cabo o concentrarse en la trascendencia que distingue a su generación de las demás (Martínez Andrade, García Lirios y Mejía Rubio, 2017).

Pues bien, la trascendencia como ideal de la generación milenaria sugiere la inclusión de la diversidad y la flexibilidad como testigos del disfrute y la recreación de una generación que se niega a cuestionarse y edificar un bien común. La propensión al uso de las tecnologías, dispositivos y redes digitales supone un habitus. Se trata de un proceso de disposiciones y dispositivos en torno a los cuales se interrelacionan el poder relativo a la dominación digital y sexual y la revalorización aprendida de los roles digitales y sexuales; agresivos, neutrales, victimarios y defensores (Mendoza, 2011).

Se concibe no elegir el hostigamiento (Castro, 2014), dominación sexual y escolar. Asunto confirmado por cuatro dimensiones: (a) *ethos* hostigamiento digital y sexual sin moral de por medio; (b) *eidos* o información de poder ligados a la dinámica de las redes digitales; (c) *hexis* o símbolos de ridiculización o indefensión, intimidación o desesperanza entre internautas y (d) *aisthesis* o actitudes en contra o a favor del hostigamiento digital sexual (Cerón, 2013).

La dimensión simbólica de la dominación social cristalizada en el hostigamiento en redes digitales. Para tal fin se construyó un instrumento que mide la *hexis* en torno a las redes electrónicas como dispositivos de hostigamiento. Se trata de una escala de actitudes que se fundamenta desde la dimensión cognitiva del habitus (Sánchez Sánchez, Carreón Guillén, Molina Ruíz y García Lirios, 2018).

Las dimensiones socio-cognitivas en torno al hostigamiento en redes digitales reproducen la dominación social a través de un procesamiento semiautomático de información concerniente a las víctimas que son percibidas como inferiores por su condición económica, social, cultural y educativa. La dominación social plasmada en el hostigamiento, adquisición, formación, desarrollo y consolidación de habitus o disposiciones que preservan actitudes discriminatorias. En este sentido, las diferencias entre agresores, víctimas, defensores y espectadores son resultado del sistema de dominación que, en su periodo cognitivo, produce amenazas y ridiculizaciones espontáneas (García Lirios, Cruz de Alba y Vilchis Mora, 2017).

Método

Se llevó a cabo un estudio exploratorio, transversal y correlacional con una selección no probabilística de 412 usuarios de cibercafés en México, Distrito Federal. El criterio de inclusión fue el tiempo dedicado a las redes digitales superior a 30 minutos en promedio al día.

Edad. El 70% ($M = 382.29$ minutos diarios y $DE = 19.20$ minutos) tiene menos de 18 años, el 15% ($M = 492.01$ minutos diarios y $DE = 17.20$ minutos) entre 18 y 29 años, el 12% ($M = 382.20$ minutos diarios y $DE = 18.20$ minutos) más de 30 años y el 3% no contestó.

Escolaridad. El 56% ($M = 224.35$ minutos diarios y $DE = 13.14$ minutos) señaló que había terminado la secundaria, el 21% ($M = 336.25$ minutos diarios y $DE = 16.29$ minutos) declaró que estudiaba la preparatoria, el 20% ($M = 420.14$ minutos diarios y $DE = 27.30$ minutos) sostuvo que estudiaba la universidad, solo el 3% no contestó.

Ingreso. El 67% ($M = 439.23$ minutos diarios y $DE = 17.29$ minutos) obtiene menos de 3000 mensuales, el 22% ($M = 348.26$ minutos diarios y $DE = 15.27$ minutos) entre 3000 y 5000 mensuales, el 8% ($M = 391.91$ minutos diarios y $DE = 14.25$ minutos) más de 6000 mensuales, el 3% no contestó.

Estado civil. El 87% ($M = 382.29$ minutos diarios y $DE = 18.29$ minutos) declararon estar solteros, el 5% ($M = 428.38$ minutos diarios y $DE = 16.28$ minutos) en unión libre, el 5% ($M = 462.38$ minutos diarios y $DE = 18.29$ minutos) está casado y el 3% no contestó.

Localidad. El 65% ($M = 328.29$ minutos diarios y $DE = 12.01$ minutos) vive en el Distrito Federal, el 30% ($M = 365.20$ minutos diarios y $DE = 10.20$ minutos) en el Estado de México, el 2% ($M = 421.30$ minutos diarios y $DE = 18.20$ minutos) en otra entidad y el 3% no contestó.

Se utilizó la Escala de Interculturalismo Laboral Digital (EILD-16) la cual incluye dos dimensiones que miden 16 rasgos alusivos a las relaciones colaborativas de millennials en ámbitos laborales y ocupacionales interculturales. Cada reactivo incluye cinco opciones de respuesta que van desde 0 = nada probable hasta 5 = bastante probable.

Se encuestó a los usuarios en los cibercafés antes de sus sesiones con una advertencia previa de confidencialidad y una garantía de anonimato de sus respuestas al firmar el consentimiento informado. Se procesó la información en SPSS versión 18.0 y AMOS versión 4.0.

Se estimaron promedios y desviación estándar para establecer confiabilidad, mediante alfa de correlaciones y validez de constructo a través de KMO, Bartlett y análisis factorial confirmatorio de componentes principales con rotación varimax (valores superiores a 0.70 y 0.300 respectivamente).

Resultados

La escala general (alfa = 0.729) y las sub-escalas (alfa = 0.701 y alfa = 0.773) obtuvieron valores superiores al mínimo indispensable (alfa de 0.700). Los factores se establecieron con puntajes de correlación superiores a 0.300; con respecto a sus indicadores, muestran una estructura bidimensional en la que las redes digitales son escenarios de propensión al hostigamiento (45% de la varianza explicada total) y la revalorización de usuarios identificados como víctimas (25% de la varianza) por parte de agresores y espectadores frente a defensores de sus derechos (véase Tabla 2).

Tabla 2.
 Descriptivos de la EILD-16

R	M	D	S	C	A	F1	F2
r1	4,3	1,4	1,2	1,2	,78		,32
r2	4,1	1,5	1,3	1,3	,78		,30
r3	4,2	1,6	1,4	1,4	,72		,39
r4	4,6	1,8	1,9	1,4	,73		,38
r5	4,7	1,5	1,8	1,1	,71		,35
r6	4,0	1,8	1,0	1,7	,74		,35
r7	4,4	1,0	1,1	1,8	,76		,34
r8	4,6	1,9	1,2	1,9	,70		,32
r9	4,3	1,1	1,3	1,0	,79	,35	
r10	4,5	1,2	1,4	1,3	,75	,36	
r11	4,6	1,5	1,5	1,4	,73	,30	
r12	4,7	1,1	1,8	1,5	,77	,39	
r13	4,8	1,2	1,9	1,6	,71	,38	
r14	4,9	1,4	1,0	1,7	,72	,32	
r15	4,1	1,8	1,7	1,8	,76	,35	
r16	4,2	1,3	1,6	1,9	,79	,34	

Nota: R = Reactivo, M = Media, D = Desviación, S = Sesgo, C = Curtosis, A = Alfa quitando el valor del ítem. Adecuación (KMO = 0.723), Esfericidad ($\chi^2 = 231.2$ (54 gl) $p < 0.01$). Método: Ejes principales, rotación Promax. F1 = Propensión al hostigamiento, F2 = Revaloración de Víctimas. Todos los reactivos incluyen cinco opciones de respuestas que van desde 0 = nada probable hasta 4 = bastante probable.

Una vez establecidos los dos factores del interculturalismo laboral digital, se procedió a observar la estructura de correlaciones y covarianzas entre los factores (véase Figura 2).

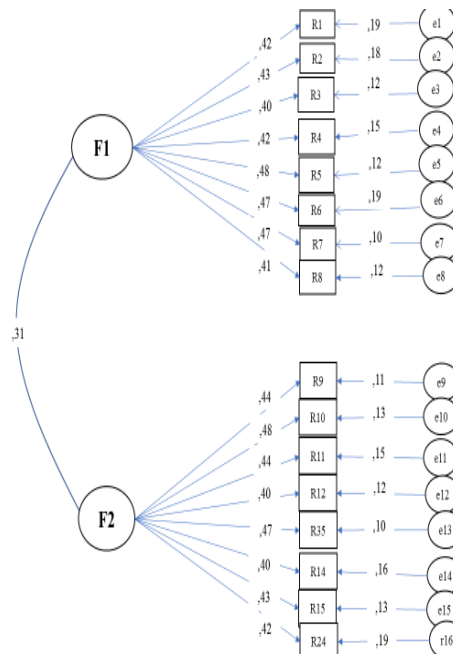


Figura 2. Estructura factorial exploratoria del interculturalismo laboral digital millennial.

Consideraciones finales

En la presente investigación se estableció que entre las víctimas y los agresores subyace un tercer actor que son los defensores, quienes revaloran a los usuarios enalteciendo su uso intensivo de los protocolos digitales de información y comunicación, aunque el tipo de investigación no experimental, el tipo de muestreo no probabilístico y el tipo de análisis exploratorio limitan los resultados al escenario de la investigación, y sugieren la contrastación del modelo en contextos y muestras diferentes. La confiabilidad y validez de un instrumento que mide dos dimensiones opuestas entre sí supone explicativas ambivalentes de un objeto actitudinal como las redes digitales.

Conflicto de intereses

El autor declara la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Referencias

- Anguiano-Salazar, F., Aldana-Balderas, W. I., y García-Lirios, C. (2018). Interpretación de discursos del empleo para develar el significado de la salud ocupacional. *Margen*, (90), 1-13. Recuperado de http://www.margen.org/suscri/margen90/anguiano_90.pdf
- Castro, M. (2014). *Trabajo social emprendedor*. México: UNAM-ENTS
- Cerón, K. (2013). *Trabajo social con millennials*. México: UNAM-ENTS
- García Lirios, C., Cruz de Alba, A., y Vilchis Mora, F. J. (2017). Mediatización de la Educación Social Millennials del 7S y 19S. *Margen*, (87), 1-10. Recuperado de https://www.margen.org/suscri/margen87/cruz_87.pdf
- García Lirios, C., Rivero Damián, A. G., y Aguilar Fuentes, J. A. (2018). Encuadre de redes digitales en torno a valores millennials en los sismos 7S y 19S. *Tlatemoani*, 27, 1-22. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/27/valores-millennials.html>
- Hernández Valdés, J., Anguiano Salazar, F., Valdés Ambrosio, O., Limón Domínguez, G. A., y García Lirios, C. (2018). Confiabilidad y validez de una escala que mide las expectativas de formación laboral. *Margen*, (90), 1-14. Recuperado de http://www.margen.org/suscri/margen90/valdes_90.pdf
- Hernández-Gracia, T. J., Sánchez-Sánchez, A., y García Lirios, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide las expectativas en torno a la globalización. *Margen* (90), 1-19. Recuperado de http://www.margen.org/suscri/margen90/gracia_90.pdf
- Hernández-Valdés, J., Carreón-Guillén, J., Bustos-Aguayo, J. M., y García Lirios, C. (2018). Modelo de cibercultura organizacional en la innovación del conocimiento. *Visión Gerencial*, 18(2), 235-253. Recuperado de <http://revistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/12884/21921923983>
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2015) *Censo económico*. México: INEGI

- Martínez Andrade, M., García Lirios, C., y Mejía Rubio, S. (2017). Especificación de un modelo de participación digital. *Nómadas*, 52(4), 1-13. doi: 10.5209/NOMA.56694
- Mendoza, D. (2011). *Trabajo social con jóvenes*. México: UNAM-ENTS
- Quintero Soto, M. L., Hernández Valdés, J., y García Lirios, C. (2018). Masculinidades juveniles sociopolíticas en el multiculturalismo. *Revista Inclusiones*, 5, 12-18. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324150053_MASCULINIDADES_JUVENILES_SOCIOPOLITICAS_EN_EL_MULTICULTURALISMO
- Rincón-Ornelas, R M., Nava-Tapia, S., y García Lirios, C. (2018). Contratación de un modelo para el estudio de la intención de uso de Facebook en una universidad pública del centro de México. *Margen*, (89), 1-8. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6496298>
- Rodríguez-Burgos, K., Martínez Cárdenas, A. A., y Rodríguez-Serpa, F. A. (2017). Estudio empírico sobre los valores democráticos de tolerancia y respeto en la generación milenaria. *Justicia*, 22(31), 135-150. doi: 10.17081/just.22.31.2603
- Ruíz, S., F. J. Ruíz., y Galindo, F. (2016). Los millennials universitarios y su interacción con la social mobile. *Journal of Communication*, (12), 97-116. doi: 10.14201/fjc20161297116
- Sánchez Sánchez, A., Carreón Guillén, J., Molina Ruíz, H. D., y García Lirios, C. (2018). Contratación de un modelo de formación laboral. *Interconectando Saberes*, 5(3), 37-73. Recuperado de <http://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2559/4476>
- Sánchez-Sánchez, A., Juárez-Nájera, M., Bustos Aguayo, J. M., y García Lirios, C. (2018). Contraste de un modelo de expectativas laborales en ex migrantes del centro de México. *Gestión de la Personas y Tecnología*, 32, 1-16. Recuperado de <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/3344/26002682>
- Villegas-González, E., Martínez-Muñoz, E., Hernández-Gracia, T. J., Aldana-Balderas, W. I., Barrera-Escobar, A., Sandoval-Vásquez, F. R., & García-Lirios, C. (2018). Governance of intellectual capitals millennials for the creation of intangible organizational values. *Net Journal Social Science*, 6(1), 1-9. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327631207_Governance_of_the_study_of_intellectual_capital_Millennials