

Original

Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo



Lourdes Luceño-Moreno^{a,*}, Arina Gruia Anghel^b, Andreea Brabete^c y Jesús Martín-García^a

^a Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España

^b Universidad a Distancia de Madrid, Collado Villalba, Madrid, España

^c Université de Montreal, Montreal, Quebec, Canadá

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 26 de septiembre de 2017

Aceptado el 14 de febrero de 2020

On-line el 24 de abril de 2020

Palabras clave:

Estrategias de aculturación

Estrés aculturativo

Factores de riesgo psicosocial

Personas trabajadoras inmigrantes

Sector de actividad

R E S U M E N

Objetivo: Los objetivos del presente estudio son analizar las relaciones existentes entre las estrategias de aculturación y los factores de riesgo psicosocial, el estrés aculturativo y los riesgos psicosociales, y evaluar si existen diferencias en estrés aculturativo dependiendo del sector de actividad.

Material y métodos: La muestra estuvo formada por 201 personas trabajadoras migrantes que viven en la Comunidad de Madrid (49%) y procedentes en su mayoría de países de Europa oriental y de América del Sur. Se evaluaron las estrategias de aculturación con el cuestionario Modelo Ampliado de Aculturación Relativa (MAAR), el estrés aculturativo con la escala Barcelona de Estrés del Inmigrante (*Barcelona Immigrant Stress Scale* [BISS]) y los riesgos psicosociales con el cuestionario DECORE. El diseño fue transversal.

Resultados: Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en la estrategia utilizada por hombres y mujeres para cada ámbito de aculturación. Los sujetos que utilizan la estrategia de marginación tienen percepción de bajo salario, los que adoptan la estrategia intermedia perciben poco control sobre su trabajo, mientras que los que adoptan la estrategia de integración perciben más demandas laborales (trabajo con más contenido). El estrés aculturativo se muestra como predictor de la percepción adversa del entorno laboral (bajo control, bajas recompensas y poco apoyo social). Por otra parte, las personas trabajadoras de más edad perciben más control sobre su trabajo y los empleados del sector de los servicios para el hogar tienen puntuaciones mayores en nostalgia y estrés psicosocial que los del resto de sectores evaluados.

Conclusiones: Se deben poner en marcha dentro de las organizaciones medidas para minimizar el estrés aculturativo, promover la integración de este grupo de personas trabajadoras y mejorar su percepción de los factores de riesgo psicosocial.

© 2020 Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

The relationship between the process of acculturation and the perception of psychosocial risks in the workplace

A B S T R A C T

Keywords:

Acculturation strategies

Acculturative stress

Psychosocial risk factors

Migrant workers

Sector of work activity

Objective: The objectives of this study were to analyze the relationships between acculturation strategies and psychosocial risk factors, the acculturative stress and the psychosocial risks, and to assess whether there are differences in acculturative stress depending on the activity sector.

Material and methods: The sample consisted of 201 migrant workers living in the Community of Madrid (49%). Most of them were originally from countries from Eastern Europe and South America. Using a cross-sectional design, we applied Relative Acculturation Extended Model (MAAR) questionnaire to measure acculturation strategies; Barcelona Immigrant Stress Scale (BISS) was applied to measure acculturative stress and psychosocial risks were assessed through the DECORE questionnaire.

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: lluceno@psi.ucm.es (L. Luceño-Moreno).

Results: The results showed that there are no statistically significant differences in the strategy used by men and women for each area of acculturation. Participants who used the Marginalization strategy perceived their salary as being low while those who adopted the Intermediate strategy perceived little control over their work. Those who adopted the Integration strategy perceive more work demands (higher job content). Acculturative stress is a predictor of adverse perception of work environment (low control, low rewards and low social support). On the other hand, older workers perceive more control over their work and employees in the home services sector have higher scores in Nostalgia and Psychosocial Stress than those in other sectors.

Conclusions: Within organizations, measures must be put in place to minimize acculturative stress, promote the integration of the workers and improve their perception of psychosocial work factors.

© 2020 Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Según las últimas cifras publicadas por Naciones Unidas en diciembre de 2017, se estima que hay 277 millones de personas migrantes en el mundo (Consejo Económico y Social, 2019; United Nations, 2017), siendo el trabajo la razón principal de los movimientos migratorios internacionales en un momento en el que el desplazamiento global ha alcanzado un nivel récord (IOM, 2017). En este contexto de movilidad laboral, una adaptación exitosa en términos psicosociales, económicos y culturales representará probablemente el mayor desafío a superar tanto para las personas trabajadoras móviles como para las sociedades receptoras, con altos costes humanos y socioeconómicos en caso de no conseguirlo. Se tienen, por tanto, que examinar aquellos aspectos de carácter individual que están significativamente relacionados con conductas adaptativas, al mismo tiempo que se deben considerar los factores contextuales del entorno laboral que interfieren en dichas conductas.

Con el foco de atención puesto en la población trabajadora móvil, cabe señalar la aculturación como un proceso mediante el cual las personas cambian sus comportamientos sociales y psicológicos (Byram, 2000). En el nuevo contexto español, las personas migrantes necesitan aprender las habilidades culturales para poder manejarse en este país receptor. La aculturación psicológica se refiere a cambios a nivel individual en la identidad, valores, actitudes, rutinas, hábitos y gustos.

Estrategias de aculturación

Después de las primeras propuestas de modelos de aculturación unidimensionales, en los años setenta Berry (1990) propone que existen dos dimensiones independientes en el proceso de aculturación: la relación de la persona con su cultura de origen y la relación con la cultura del país receptor. Centrándose en el proceso de adaptación a contextos étnicos plurales, Berry explica que durante el proceso de aculturación los individuos y sus grupos se confrontan con dos aspectos básicos: 1) mantener su propia cultura, y 2) contacto y participación. La primera implica la decisión de mantener su identidad y los patrones culturales, mientras que la segunda se refiere a entablar un contacto intergrupales positivo. A partir de la combinación de estas dos dimensiones emergen cuatro posibles resultados o formas de adaptación: integración, asimilación, separación y marginación. Cuando los individuos mantienen relaciones positivas con la sociedad principal u otros grupos étnicos y esto está acompañado por el mantenimiento de la identidad étnica y sus tradiciones, se afirma que se está adoptando la estrategia de integración. La estrategia de asimilación surge cuando los individuos no quieren conservar su identidad cultural y buscan o prefieren interactuar con la cultura principal. La estrategia de separación es definida cuando los individuos tienen una fuerte identificación con su cultura y evitan el contacto con otros grupos. Finalmente, la estrategia de marginación resulta cuando los

individuos pierden el contacto psicológico y cultural tanto con su propio grupo étnico como con la cultura dominante.

Partiendo parcialmente del modelo de Berry (1997), en España, Navas et al. (Navas et al., 2004; Navas y Rojas, 2010) desarrollan el Modelo Ampliado de Aculturación Relativa (MAAR). Este modelo se resume en cinco elementos fundamentales. En primer lugar se tienen en cuenta tanto las estrategias de aculturación del grupo de inmigrantes como la del grupo de población autóctona. El segundo aspecto tiene que ver con la diferente recepción por parte de la sociedad de los grupos de migrantes en función de su origen y su correspondiente aculturación. En tercer lugar, este modelo estudia la influencia de variables como sesgo endogrupal, percepción del enriquecimiento cultural, percepción endogrupal y similaridad exogrupal, contacto intergrupales e indicadores conductuales como las prácticas lingüísticas y participación en asociaciones. En cuarto lugar, el MAAR distingue entre el plano ideal y el real tanto en las estrategias mantenidas por migrantes como en las estrategias mantenidas por personas autóctonas. En el caso de la población migrante, el plano ideal se refiere a qué estrategia de aculturación les gustaría desarrollar, mientras que el plano real se refiere a la estrategia de aculturación que finalmente ponen en práctica. La población autóctona es preguntada por la estrategia que considera que debería adoptar la población migrante (el plano ideal) y por la que perciben que han elegido (plano real). Por último, este modelo propone que la población migrante desarrolla varias estrategias de aculturación, introduciendo una estrategia denominada «intermedia», en la que las personas migrantes manifiestan mantener «algo» de la cultura de origen y adoptar «algo» de la cultura de acogida. De esta forma, se considera la aculturación un proceso complejo (se pueden adoptar y preferir diferentes estrategias a la vez) y relativo, debido a que no se emplean las mismas estrategias o no se prefieren las mismas opciones cuando la interacción con personas de otras culturas se sitúa en diferentes contextos (relaciones laborales, relaciones familiares, creencias y costumbres religiosas, etc.).

Por tanto, de acuerdo con el MAAR, las estrategias de aculturación serían las siguientes: integración, asimilación, separación, marginación e intermedia (Navas et al., 2004; Navas y Rojas, 2010).

Relación entre las estrategias de aculturación y otras variables

La adopción de las diferentes estrategias de aculturación depende de varios factores, algunos individuales, como por ejemplo las características de personalidad, la educación, el idioma, la edad y el sexo, y otros que tienen que ver con la distancia cultural entre los dos países, políticas aplicadas en el país receptor, etc. Las variables edad, género y tiempo de residencia en la sociedad de acogida son variables que guardan relación con la aculturación de la población migrante (Berry, Phinney, Sam y Vedder, 2006). En cuanto a la

relación entre las estrategias de aculturación y el sexo/género, se ha visto que las mujeres prefieren más que los hombres la estrategia de integración, mientras que los hombres prefieren más que las mujeres la estrategia de separación (Yu y Wang, 2011). En el caso de la población migrante rumana residente en Gran Bretaña, el 81% elige la estrategia de integración, el 11% la de asimilación, el 6% la separación y solo el 1% elige la marginación. Sin embargo, cuando los datos se desagregan por sexos, el 60% de los participantes que eligen la estrategia de integración son mujeres. En el caso de la asimilación, el porcentaje de mujeres que eligen esta estrategia asciende al 77%. No obstante, se observa que hay más hombres que eligen la estrategia de separación (77%), y solo los hombres eligen la estrategia de marginación (Pantiru y Barley, 2014).

Una de las hipótesis que se ha planteado para explicar estas diferencias es la discrepancia entre las normas de género del país receptor y la imagen que se tiene acerca de los hombres y las mujeres migrantes. Yu y Wang (2011) consideran que es más fácil para las mujeres ser aceptadas por la sociedad receptora que para los hombres. Sin embargo, Swagler y Jome (2005) encuentran que las norteamericanas que viven en Taiwán puntúan más bajo en adaptación sociocultural que los hombres y lo relacionan con una dificultad de adaptarse a las normas y a la cultura asiáticas debido a unas normas de género más tradicionales que en América del Norte. A la hora de adaptarse a dichas normas, este proceso no solo requiere aprender la cultura, sino también estar de acuerdo con las actitudes, valores y creencias culturales e integrarlos en el autoconcepto (Anderson, 1994). Por eso las mujeres norteamericanas no se adaptan a la sociedad taiwanesa al igual que los hombres, porque tendrían que aceptar que, como mujeres, tienen un estatus inferior (Swagler y Jome, 2005).

En el mundo laboral, Peeters y Oerlemans (2009) investigaron hasta qué punto las estrategias de aculturación (asimilación, integración, separación y marginación) elegidas estaban relacionadas con el estado de bienestar del grupo étnico minoritario y el grupo étnico mayoritario de dos empresas diferentes. Los resultados obtenidos demostraron que la estrategia de integración se relaciona positivamente con el estado de bienestar referido al entorno laboral, mientras que las actitudes de marginación se relacionan de manera negativa con el estado de bienestar. Además, la relación entre las estrategias de aculturación y el estado de bienestar referido al entorno laboral es mucho más fuerte para las personas del grupo étnico minoritario. Estos resultados respaldan la necesidad de tomar en consideración los aspectos culturales a la hora de analizar los temas relacionados con el estado del bienestar en las organizaciones culturalmente diversas. Cabe precisar que estos resultados están en la misma línea con los hallazgos de Berry (1997, 2008) referentes a la relación entre las estrategias de aculturación y el estrés aculturativo, donde optar por la estrategia de integración se relacionaba de manera positiva con menores niveles de estrés aculturativo. Sin embargo, algunos autores muestran que en términos de satisfacción vital esta opción no es tan deseable. Cuando se trata de población de primera generación, la asimilación cultural se asocia a menores problemas de adaptación a la sociedad de acogida y a un mejor apoyo emocional (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2014; Ward y Kagitcibasi, 2010).

Las estrategias de aculturación también se han relacionado con cansancio emocional en las personas trabajadoras (Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2007; Ramos-Villagrasa, García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2011). Además, algunos autores consideran que el cansancio emocional se podría incluir dentro del síndrome de Ulises (Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2007), definido como «un cuadro reactivo de estrés ante situaciones de duelo migratorio extremo que no pueden ser elaboradas» (Achetogui, 2009), que aparece en las personas inmigrantes que viven situaciones muy adversas (soledad, exclusión, miedo e indefensión).

En el mundo laboral se ha visto que el sexo puede influir en el proceso de aculturación y en variables como el burnout. Por ejemplo, en personas trabajadoras poco cualificadas, en los hombres la eficacia profesional y el cinismo son más relevantes que en las mujeres, siendo en las mujeres el agotamiento y el control estricto los que predicen baja satisfacción laboral (Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, San Martín-García y Perles-Nova, 2019). Otras investigaciones indican que las mujeres tienen peor percepción de la calidad de vida en el país de destino con respecto a la calidad de vida que tenían en el país de origen, por lo que a las mujeres les cuesta más alcanzar una adecuada calidad de vida tras la migración (Patiño y Kirchner, 2009).

El estrés aculturativo

Una de las bases teóricas más conocidas del concepto de estrés está representada por el modelo de Lazarus y Folkman (1984), en el cual se plantea que las personas abordan las experiencias negativas (estresores) a través de estrategias de afrontamiento, lo que eventualmente les lleva a una forma de adaptación. Desde esta perspectiva, las personas evalúan su capacidad para tratar con las situaciones estresantes de manera eficiente, pudiendo obtener resultados que varían desde muy negativos a muy positivos. Otros estudios más recientes se centran en el estrés como un patrón de respuestas frente a exigencias externas (García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel, 2013; Levi, 1998; Lu et al., 2015; Osorio y Niño, 2017). Igualmente, algunos autores definen el estrés en relación con los síntomas psicológicos, físicos o sociales que puede producir, a raíz de las dificultades encontradas por una persona para establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellas (Osorio y Niño, 2017; Pasca y Wagner, 2012).

En este contexto conceptual, el estrés aculturativo supone que el origen de las experiencias estresantes radica en la interacción entre culturas, y no en una u otra cultura; por consiguiente, se utiliza el término «aculturativo». El estrés aculturativo es el impacto psicológico que se produce durante el proceso de adaptación a una nueva cultura (Smart y Smart, 1995). Asimismo, para Berry y Kim (1988) el estrés aculturativo se refiere a aquellos estresores que están relacionados con el proceso de aculturación. Durante este proceso de aculturación aparece un conjunto de conductas de estrés como pueden ser un nivel precario de salud mental (se trata de estados de confusión, ansiedad, depresión), sentimientos de marginación, un nivel aumentado de síntomas psicósomáticos y confusión acerca de la identidad. En este caso, el estrés aculturativo reduce el estado de salud de las personas desde un punto de vista físico, psicológico y social (Vargas, 2013).

Existen muchas investigaciones sobre los estresores que pueden aparecer a lo largo del proceso de aculturación. Mena, Padilla y Maldonado (1987) definieron los estresores como una suma de factores sociales, actitudinales, familiares y ambientales de estrés, los cuales tienen repercusiones en los inmigrantes como resultado de su proceso migratorio. Posteriormente, Wong (1997) desarrolló otro marco para el estudio de los estresores aculturativos introduciendo cuatro categorías de estresores a los que los inmigrantes se tienen que enfrentar durante su reasentamiento, a saber: aspectos de supervivencia, pérdidas, diferencias culturales y expectativas. En esta misma línea, Berry (2006) define un marco de estudio sobre el estrés aculturativo como proceso, planteando un conjunto de factores moderadores (aspectos relacionados con la sociedad de origen y la sociedad de acogida) e individual (edad, género, nivel educativo, motivación para emigrar, etc.). Algunos de estos factores podrán influir en una fase previa al comienzo de la experiencia aculturativa y otros, durante la misma, conllevando la aparición del estrés aculturativo en el caso de aquellas personas que no cuentan con los recursos y mecanismos de afrontamiento adecuados

(Lazarus, 1999). Finalmente, cabe mencionar la tendencia relativamente reciente de examinar más en profundidad los factores denominados preaculturativos y sus posibles relaciones con los resultados del proceso de aculturación, el estrés aculturativo y la adaptación, respectivamente (Jasinskaja-Lahti y Yijälä, 2011).

Riesgos psicosociales

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT) considera que los factores psicosociales en el entorno laboral están vinculados «a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor» (INSHT, 2001).

Los modelos explicativos más utilizados en las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo son el modelo demanda-control (Karasek, 1979), ampliado posteriormente con la variable apoyo social (Karasek y Theorell, 1990) y el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996; Siegrist, 1998), basado en los esfuerzos que el trabajador realiza en relación con las recompensas que obtiene.

El modelo demanda-control-apoyo social postula que la situación más estresante desde el punto de vista psicosocial en el trabajo es aquella caracterizada por altas demandas, bajo control sobre el trabajo y poco apoyo social por parte de compañeros y superiores. De acuerdo con el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa, la situación laboral más adversa, desde el punto de vista psicosocial, sería la caracterizada por altos esfuerzos por parte del trabajador y bajas recompensas. En este modelo las recompensas pueden ser de tres tipos: salario, seguridad y/o apoyo social.

Dentro del marco del bienestar psicosocial, un alto nivel de apoyo social se evidencia como un moderador de los efectos negativos del estrés aculturativo en la salud de la población trabajadora inmigrante en Estados Unidos (Salgado, Castañeda, Talavera y Lindsay, 2012). Por el contrario, la falta de apoyo social por parte de los compañeros de trabajo de otra procedencia cultural tiene una relación directa con la aparición del estrés aculturativo. A su vez, el estrés aculturativo junto con los factores de riesgo psicosocial relacionados con el contexto laboral explicaron el 26.3% de la varianza de la variable depresión en un grupo de trabajadoras inmigrantes chino-coreanas de Corea (Lee, Ahn, Miller, Park y Kim, 2012).

Otro estudio realizado por Retortillo y Rodríguez (2008) pone en relación las estrategias de aculturación, derivadas del modelo de aculturación de Berry (1997), con los valores laborales, interpretados en términos de riesgos psicosociales. En primer lugar, las conclusiones a las que llegan los autores muestran que, independientemente de la estrategia de aculturación adoptada, los valores extrínsecos (el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc.) resultan básicos para cualquier sujeto. En cuanto a los valores intrínsecos (contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.), los resultados obtenidos apuntan a la existencia de tres grupos, en función de la estrategia de aculturación. El primero está formado por los inmigrantes que optan por la estrategia de integración y que son los que más valor otorgan a los aspectos intrínsecos del trabajo. En el segundo grupo se encuentran los inmigrantes asimilados, los cuales dan más importancia a los valores extrínsecos menos satisfechos, por lo que darán poca importancia a los aspectos intrínsecos del trabajo. Finalmente, las personas que optan por las estrategias de separación y marginación tienen más dificultades en el ajuste adaptativo, lo que hace que no cubran bien sus necesidades básicas y, por tanto, atribuyan más valor a los aspectos extrínsecos en detrimento de los intrínsecos.

Tabla 1

Número y porcentaje de trabajadores según el país de nacimiento

País de nacimiento	n	%
Angola	1	.5
Argentina	5	2.5
Bolivia	4	2.0
Canadá	1	.5
Colombia	50	24.9
Cuba	2	1.0
Chile	4	2.0
China	1	.5
Ecuador	38	18.9
Francia	1	.5
Honduras	2	1.0
Marruecos	1	.5
México	1	.5
Pakistán	1	.5
Paraguay	8	4.0
Perú	10	5.0
Rep. Dominicana	8	4.0
Rumanía	55	27.4
Venezuela	4	2.0

En otra investigación en la que se compararon personas trabajadoras de origen alemán (país de origen) con población inmigrante en activo se concluyó que el control sobre el trabajo les sirve como un recurso solamente a los trabajadores y trabajadoras alemanes, mientras que el apoyo de los supervisores y compañeros de trabajo son más importantes para los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes (Hoppe, 2011).

Con todas las consideraciones anteriores, el objetivo general del presente estudio es ampliar el conocimiento acerca de la relación entre el proceso de aculturación y los riesgos psicosociales. En este sentido, los objetivos principales de investigación se centran, primero, en analizar si la percepción de los riesgos psicosociales se ve influida por las estrategias aculturativas adoptadas en el ámbito laboral. En segundo lugar se plantea evaluar la capacidad de predicción del estado de estrés aculturativo sobre la percepción que tienen las personas trabajadoras migrantes en relación con la exposición al riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. El tercer objetivo es indagar acerca de las diferencias que se podrían dar en la aparición del estrés aculturativo en función del sector de actividad de la organización. Finalmente, se pretende determinar la posible influencia del género en la adopción de las estrategias de aculturación, el nivel de estrés aculturativo y la percepción de los riesgos psicosociales en la población migrante, entendiéndose el género como un elemento transversal a todo el proceso migratorio.

Los datos obtenidos permitirán identificar en el ámbito laboral posibles líneas de actuación, tanto a nivel individual como colectivo y, sugerir propuestas de intervención con el fin de prevenir los efectos negativos de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Método

Participantes

En este estudio participaron 201 personas trabajadoras de origen extranjero, residentes en la Comunidad de Madrid, de los que un 48.9% eran mujeres. Se utilizó un muestreo no probabilístico por cuotas. Se seleccionaron las personas que participaron voluntariamente pero que debían estar trabajando, ser mayores de edad y haber nacido en un país diferente a España. La media de edad fue de 32.7 años ($DT=9.00$; rango 20-61). En relación con el país de procedencia, el 27.4% de los participantes proceden de Rumanía, el 24.9% de Colombia y el 18.9% de Ecuador (Tabla 1). Con respecto al nivel de estudios completado, el 55.7% de los participantes tiene estudios secundarios, seguido por un 10.9% y un 10.4% de participantes que han obtenido un título de postgrado y uni-

versitario, respectivamente. En cuanto a su decisión de emigrar, el 53.2% declararon haber sido influidos en mayor medida por la búsqueda de trabajo y por la necesidad económica (52.7%). La media de años de residencia de los participantes en España fue de 7.8 años ($DT=3.96$; rango, desde menos de un año a 27 años). Las personas que llevan menos de 3 años en España representan el 4% de los participantes, mientras que el 1.5% lleva más de 20 años residiendo en el territorio español. Con respecto a las circunstancias laborales, el tiempo medio que los participantes llevan trabajando en total fue de 7 años y 7 meses ($DT=5.5$; rango 3 meses–42 años). Finalmente, se han registrado siete sectores de actividad empresarial, siendo los más relevantes los sectores de la defensa (36.3%), servicios para el hogar (12.4%), servicios sociales y de consultoría (11.4%) y la industria agroalimentaria (9.5%).

Procedimiento

Para la administración de los instrumentos utilizados en esta investigación se ha contactado con distintas entidades (por ejemplo, la Federación de Asociaciones de Rumanos en España [FEDROM]), varios centros de participación e integración de la Comunidad de Madrid (CEPI) y una unidad militar. El equipo de investigación se desplazó a los centros anteriormente indicados para administrar las distintas pruebas de evaluación. Asimismo, en el caso de los participantes que no tenían como lengua materna el castellano, se contó con un traductor. De este modo, se pudo asegurar la total comprensión de las instrucciones y del contenido de los propios instrumentos administrados.

Previamente se consiguieron los consentimientos informados de los participantes en la investigación, así como los permisos necesarios por parte de las organizaciones en las que trabajaban.

Instrumentos

Estrategias de aculturación. Las estrategias de aculturación se han evaluado mediante el Cuestionario sobre Estrategias y Actitudes de Aculturación (Navas y Rojas, 2010), el cual está basado en el MAAR desarrollado por los mismos autores. Para la presente investigación se ha empleado la versión para inmigrantes y se ha realizado una selección de los ítems, manteniéndose solamente los que estaban específicamente relacionados con las estrategias de aculturación. El cuestionario final tiene un total de 41 ítems distribuidos en dos bloques: el primer bloque consta de 27 preguntas que recopilan información sobre variables sociodemográficas y otros temas de interés, como por ejemplo las razones para emigrar, y el segundo bloque consta de 14 ítems tipo Likert y que tienen como alternativa de respuesta desde «muy en desacuerdo o nada» (1) a «muy de acuerdo o mucho» (5). En este último bloque se obtiene información sobre las actitudes de aculturación generales y las estrategias de aculturación por ámbitos específicos. Un ejemplo de ítem sería: «¿En qué grado mantiene usted actualmente las costumbres que tenía en su país de origen?», en relación con los siguientes ámbitos: político, laboral, económico, social, familiar, religioso y formas de pensar.

Estrés aculturativo. Para evaluar el nivel de estrés aculturativo se ha aplicado la escala Barcelona de Estrés del Inmigrante (Barcelona Immigrant Stress Scale [BISS]; Tomas-Sabado, Qureshi, Antonin y Collazos, 2007), que ha sido desarrollada para medir el estrés de inmigración, interpretado en términos de estrés aculturativo. Consta de 42 ítems agrupados en 4 factores, descritos a continuación: a) discriminación percibida, que hace referencia a la percepción de una persona de que está siendo discriminada en base a su calidad de inmigrante o a las diferencias raciales y/o étnicas; un ejemplo de ítem sería: «la gente desconfía de mí por ser inmigrante»; b) choque cultural, que es el estrés generado por el contacto intercultural y se puede manifestar cuando un individuo de una cultura está expuesto a un nuevo contexto cultural; un

ejemplo de ítem sería: «temo fracasar en este país»; c) estrés psicosocial general, que representa una fuente de estrés relacionada con aspectos como la vivienda, la salud y la gestión de la vida cotidiana, los cuales podrían resultar más estresantes para las personas inmigrantes; un ejemplo de ítem sería: «me preocupa no poder mantener a mi familia»; por último, d) nostalgia, que representa una fuente de estrés relacionada con las pérdidas asociadas con la salida del entorno del país de origen y que incluyen la pérdida de la identidad y el apoyo social; un ejemplo de ítem sería: «siento que he abandonado a mi familia». La escala BISS ha sido validada en población inmigrante residente en España y presenta índices de fiabilidad mayores a .80 para todos los factores que la componen. En esta investigación, los índices de fiabilidad fueron de .93 en discriminación percibida, .81 en choque cultura, .86 en nostalgia y .95 en la escala BIS total.

Percepción de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Para evaluar la percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se ha utilizado el cuestionario DECORE (Luceño-Moreno y Martín-García, 2008), que consta de 44 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: a) apoyo organizacional, que se centra en las relaciones con compañeros y superiores; un ejemplo de ítem sería: «mis jefes me ayudan si tengo problemas con el trabajo»; b) recompensas, que hace referencia a la percepción que tienen los y las personas trabajadoras en relación a las recompensas que reciben de la organización (esencialmente rendimiento económico y seguridad laboral); un ejemplo de ítem sería: «si trabajo más duro gano más dinero»; c) control, que trata sobre las posibilidades del trabajador para determinar qué tareas realiza, los métodos de organización del trabajo y, en general, las decisiones relacionadas con la manera de organizar la actividad laboral; un ejemplo de ítem sería: «puedo decidir el orden en que realizo el trabajo»; finalmente, d) demandas cognitivas, que se refiere a los requerimientos exigidos por el puesto y está relacionada con la percepción que tiene el trabajador en relación con la cantidad de trabajo que se debe realizar; un ejemplo de ítem sería: «es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo». A mayor puntuación mayor percepción del riesgo psicosocial, excepto para la escala demandas, en la que existe riesgo psicosocial cuando el trabajador tiene tanto puntuaciones muy altas como muy bajas. Este cuestionario está basado en los modelos de riesgos psicosociales demanda-control-apoyo social y modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa y presenta una alta consistencia interna, oscilando el coeficiente *alfa* de Cronbach en el rango de .84 a .81, por lo que se considera un instrumento válido y fiable (García, Pérez y Luceño-Moreno, 2015; Luceño-Moreno y Martín-García, 2008; Luceño-Moreno, Martín-García, Díaz y Jaén, 2013; Luceño-Moreno, Martín-García, Miguel-Tobal y Jaén, 2005; Luceño-Moreno, Martín-García, Rubio y Díaz, 2010; Martín-García, Luceño-Moreno, Rubio y Jaén, 2007). En el presente estudio los índices de fiabilidad fueron: .80 en apoyo organizacional, .79 en recompensas, .80 en control, .76 en demandas cognitivas y .79 en el índice global del riesgo.

Análisis estadísticos

En primer lugar se realizaron pruebas *t* con muestras independientes para todos los factores del estrés aculturativo y los riesgos psicosociales en relación con la variable sexo. El objetivo era determinar si existían diferencias estadísticamente significativas para cada uno de los factores de estrés aculturativo y riesgos psicosociales en relación con el sexo. Como no se encontraron diferencias, no se realizaron los estadísticos descriptivos de estas variables diferenciadas por sexo.

Posteriormente se realizaron los análisis descriptivos de los factores de cada uno de los cuestionarios utilizados en la investigación. Así, en el caso de los factores del cuestionario MAAR (estrategias de aculturación) se obtuvo el porcentaje de las personas trabajadoras

Tabla 2
Estrategias de aculturación: porcentajes obtenidos según el ámbito de aculturación

Ámbito de aculturación		Estrategia de aculturación					χ^2 (p)
		Integración	Asimilación	Separación	Marginación	Intermedia	
Laboral	Mujer	17.4%	17.9%	2.4%	3.5%	8.5%	$\chi^2=7.230$ $p=.512$
	Hombre	18.9%	20.4%	4.5%	2%	4.5%	
	Total	36.3%	36.3%	7%	5.5%	12.9%	
Económico	Mujer	16.9%	10.4%	8.5%	6%	8%	$\chi^2=11.037$ $p=.220$
	Hombre	21.4%	12.4%	5%	5.5%	6%	
	Total	38.3%	22.9%	13.4%	11.4%	14%	
Familiar	Mujer	23.4%	4.5%	2%	9.5%	10.4%	$\chi^2=8.701$ $p=.465$
	Hombre	22.4%	4.5%	5.5%	8.5%	9.4%	
	Total	45.8%	9%	7.5%	17.9%	19.8%	
Religioso	Mujer	10.9%	2%	6.5%	12.9%	17.4%	$\chi^2=12.479$ $p=.131$
	Hombre	11.9%	3%	9%	8.5%	17.9%	
	Total	22.9%	5%	15.4%	21.4%	35.3%	
Pensamiento	Mujer	25.9%	2.5%	7%	10.4%	4%	$\chi^2=4.957$ $p=.762$
	Hombre	29.4%	4.5%	4%	8%	4.5%	
	Total	55.2%	7%	10.9%	18.4%	8.5%	
Social	Mujer	33.8%	8%	2.5%	0%	5.5%	$\chi^2=11.012$ $p=.201$
	Hombre	38.3%	3%	3.5%	1%	4.5%	
	Total	72.1%	10.9%	6%	1%	10%	

que utilizaron las distintas estrategias de aculturación para cada uno de los siete ámbitos específicos de aculturación, en función del sexo. Para los cuestionarios BISS (estrés aculturativo) y DECORE (riesgos psicosociales) se obtuvieron las medias, las desviaciones típicas y las correlaciones entre todos los factores.

Para examinar el primer objetivo de la investigación se realizó un análisis de varianza (ANOVA), en el que se introdujo como factor independiente las estrategias de aculturación y las dimensiones del cuestionario DECORE como variables dependientes. Con respecto al segundo objetivo planteado, se efectuó un análisis de regresión jerárquica, controlando los efectos del sexo, la edad y los años que se lleva viviendo en España. Con el fin de comprobar el tercer objetivo, se empleó el estadístico chi cuadrado para estudiar las posibles relaciones de dependencia entre el sector de actividad de la empresa y las estrategias de aculturación adoptadas por los participantes. Igualmente, se realizó un análisis de varianza (ANOVA) tomando como variable independiente o factor el sector de actividad de la empresa y los factores de la escala BISS (estrés aculturativo) como variable dependiente.

Resultados

En la **Tabla 2** se presentan las estrategias utilizadas por hombres y por mujeres en cada uno de los ámbitos de aculturación, encontrándose que no existen diferencias estadísticamente significativas en la estrategia utilizada por hombres y mujeres para cada ámbito de aculturación de la escala MAAR.

En la **Tabla 3** se muestran las medias, desviaciones típicas y las correlaciones bivariadas de las dimensiones de los cuestionarios BISS (estrés aculturativo) y DECORE (riesgos psicosociales).

Con respecto a las correlaciones entre las distintas dimensiones de las dos pruebas de medida cuantitativa, cabe resaltar que las correlaciones directas y significativas más altas entre los factores del estrés aculturativo (BISS) y las dimensiones de la percepción de riesgos psicosociales (DECORE) se han encontrado entre el índice global de riesgo (IGR) con el factor discriminación percibida ($r = .35$; $p < .01$) y con la puntuación BISS total ($r = .33$; $p < .01$).

Percepción de riesgos psicosociales en función de las estrategias de aculturación (MAAR)

Los resultados de los análisis de varianza (ANOVA), en los que se introdujeron como factor independiente las estrategias de acultu-

ración y las dimensiones del cuestionario DECORE como variables dependientes, mostraron la existencia de diferencias significativas en la percepción de los riesgos psicosociales en función de las estrategias aculturativas adoptadas en el ámbito laboral. En la **Tabla 4** se detallan los valores obtenidos, precisando que los contrastes *post-hoc* realizados mediante la prueba de Games-Howell señalan, en el caso de la dimensión recompensas, que el grupo de participantes que eligieron la estrategia marginación presentan una media superior a la del grupo que adoptaron la estrategia de integración ($DF = 50.75$, $p \leq .01$). Asimismo, las personas trabajadoras inmigrantes que optaron por la estrategia intermedia en la dimensión control tienen una media superior que las que adoptaron las estrategias integración ($DF = 59.56$, $p \leq .01$) y asimilación ($DF = 43.32$, $p \leq .05$), respectivamente. Finalmente, en el caso de la dimensión demandas cognitivas, el grupo de participantes que adoptó la estrategia de integración obtuvo una media superior a la del grupo que optó por la estrategia de marginación ($DF = 45.40$, $p \leq .05$).

El estrés aculturativo (BISS) como predictor de la percepción de riesgos psicosociales (DECORE)

Para examinar el papel predictivo del nivel de estrés aculturativo sobre la percepción del riesgo psicosocial en el lugar de trabajo se realizó un análisis de regresión jerárquica controlando los efectos del sexo, la edad y los años que se lleva viviendo en España (**Tabla 5**). En su primer paso el modelo no resulta estadísticamente significativo. En el paso dos se introduce la variable de estrés aculturativo (BISS total) y se obtiene un valor $F(4, 188) = 7.30$, $p < .001$ y un porcentaje de varianza explicada de 13.4%, demostrando la capacidad predictiva del nivel de estrés aculturativo (BISS total) sobre la percepción de riesgos psicosociales (índice global del riesgo).

Asimismo, se realizaron en una segunda fase varios análisis de regresión jerárquica para conocer la importancia del nivel de estrés aculturativo como predictor de la percepción de los factores de riesgo psicosocial específicos (apoyo organizacional, control, demandas cognitivas y recompensas), controlando los efectos de las mismas variables que las introducidas en el primer análisis de regresión anteriormente descrito. Los resultados obtenidos mostraron un modelo de regresión significativo para todos los factores, resaltando el caso del factor control, en el que la variable edad es la única que obtiene un coeficiente de regresión estadísticamente significativo ($B = -1.69$; $t = -2.53$; $p < .05$).

Tabla 3
Medias, desviaciones típicas y correlaciones bivariadas de las dimensiones de los cuestionarios BISS y DECORE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Discriminación percibida	–									
2. Choque cultural	.73**	–								
3. Estrés psicosocial	.61**	.71**	–							
4. Nostalgia	.45**	.67**	.63**	–						
5. BISS Total	.90**	.90**	.84**	.72**	–					
6. Apoyo organizacional	.31**	.24**	.23**	.14*	.30**	–				
7. Recompensas	.25**	.17**	.22**	.12	.24**	.23**	–			
8. Control	.20**	.14*	.16*	.08	.19**	.47*	.24**	–		
9. Demandas cognitivas	.11	.03	.11	.04	.01	–.15*	.09	.06	–	
10. IGR	.35**	.24**	.30**	.15*	.33**	.62**	.63**	.76**	.40**	–
M	1.8	1.7	2.1	2.4	1.9	241.7	350.5	290.4	294.6	294.3
DT	.64	.56	.77	.79	.57	61.8	66.9	76.5	65.7	41.5

* $p < .05$.** $p < .01$.**Tabla 4**
ANOVA de las estrategias de aculturación en el ámbito laboral y la percepción de riesgos psicosociales en el entorno laboral

Estrategia de aculturación: ámbito laboral	Integración		Asimilación		Separación		Marginación		Intermedia		F(4,193)	η^{2*}	1- β
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT			
AORGA	232.0	62.7	240.8	62.9	219.4	64.8	270.4	59.5	253.8	31.0	1.4		
RECOM	333.4	67.0	355.0	65.6	349.4	63.8	384.1	69.6	340.7	45.5	3.09*	.06	.80
CONT	276.3	79.0	292.5	72.0	239.4	93.5	314.2	76.4	335.9	40.6	3.56**	.07	.86
COGN	309.9	65.1	298.3	62.3	272.2	78.7	264.5	63.3	271.1	64.5	3.20*	.06	.82
IGR	287.9	47.4	296.7	36.2	270.1	45.9	308.3	40.5	300.3	29.8	1.7		

AORGA: apoyo organizacional; COGN: demandas cognitivas; CONT: control; IGR: índice global de riesgo; RECOM: recompensas.

 η^{2*} : tamaño del efecto.* $p < .05$.** $p < .01$.Los valores estadísticamente significativos se destacan en **negrita**.**Tabla 5**
Modelo de regresión jerárquica para predecir la percepción de riesgos psicosociales a partir del nivel de estrés aculturativo

	B	ET	R ² ajustado	ΔR^2	t
Índice global de riesgo					
<i>Paso 1</i>			–.005	.011	
Sexo	9.26	6.36			1.45
Edad	.17	.36			.46
Años que lleva en España	–.23	.78			–.29
<i>Paso 2</i>			.116	.123	
Sexo	5.09	6.02			.84
Edad	–.32	.35			–.91
Años que lleva en España	.28	.74			.38
BISS total	26.54***	5.12			5.17

ET: error típico.

*** $p < .001$.

Relación entre las estrategias de aculturación y el sector de actividad

Para estudiar las posibles relaciones de dependencia entre el sector de actividad de la empresa y las estrategias de aculturación adoptadas por los participantes se empleó el estadístico chi cuadrado. En la **Tabla 6** se puede observar que las estrategias elegidas en los ámbitos laboral, económico y de las creencias religiosas,

Tabla 6
Relación entre el sector de actividad de la empresa y las estrategias de aculturación por ámbitos específico

Estrategias de aculturación: ámbitos específicos	Sectores de actividad de la empresa		
	χ^2	p	V
Ámbito laboral	36.52	.049	.21
Ámbito económico	39.47	.024	.23
Ámbito religioso	41.36	.015	.23

respectivamente, están asociadas con el sector de actividad de la empresa.

Nivel de estrés aculturativo en función del sector de actividad

Tras realizar un análisis de varianza (ANOVA), tomando como variable independiente o factor el sector de actividad de la empresa y los factores de la escala BISS (estrés aculturativo) como variables dependientes, se comprobó que existen diferencias significativas en dos de los factores de la escala de estrés aculturativo en función del sector de actividad empresarial (**Tabla 7**), concretamente en el caso de los aspectos relacionados con el estrés psicosocial y la nostalgia.

Los contrastes *post-hoc* llevados a cabo mediante la prueba GT2 de Hochberg señalaron que, en el caso del factor estrés psicosocial, las personas empleadas en el sector de los servicios para el hogar presentan una puntuación media superior a la media de las personas empleadas en el sector de la defensa ($DF = .78$, $p \leq .001$) y a la media de las personas empleadas en el sector de los servicios

Tabla 7
ANOVA de la variable sector de actividad de la empresa en relación con el nivel de estrés aculturativo

Sector de actividad empresa	Defensa		Ind. gan.		SS Soc.		Constr.		Com host.		SS Cons.		SS Hogar		F(6,186)	η^2^*	1- β
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT			
DP	1.8	.54	2.0	.73	1.7	.59	2.0	.70	1.7	.76	1.8	.65	2.1	.79	1.05		
CC	1.6	.45	1.8	.65	1.5	.46	1.9	.60	1.7	.57	1.7	.57	1.8	.65	1.33		
EP	1.9	.68	2.2	.86	2.0	.63	2.2	.86	2.1	.78	2.0	.69	2.7	.81	3.66**	.11	.95
Nostalgia	2.2	.74	2.4	.73	2.1	.83	2.4	.72	2.6	.70	2.4	.78	2.9	.85	3.31**	.10	.93
BISS T.	1.8	.48	2.0	.68	1.8	.44	2.1	.61	1.9	.69	1.9	.55	2.2	.66	2.11		

BISS T.: BISS total; CC: choque cultural; Com.: comercio y hostelería; Constr.: construcción; DP: discriminación percibida; EP: estrés psicosocial; Ind gan.: industria agroalimentaria; SS Con.: servicios de consultoría; SS Hogar: servicios del hogar; SS Soc.: servicios sociales.

** $p < .01$.

sociales ($DF = .73$, $p \leq .05$) y, finalmente, superior a la media de las personas empleadas en el sector de los servicios de consultoría ($DF = .66$, $p \leq .05$). Con respecto al factor nostalgia, los datos obtenidos señalan que la puntuación media de los participantes empleados en el sector de los servicios para el hogar es mayor que la media de los empleados en el sector de la defensa ($DF = .70$, $p \leq .01$) y que la media de los empleados en el sector de los servicios sociales ($DF = .80$, $p \leq .01$).

Perspectiva de género con respecto a las estrategias de aculturación, el estrés aculturativo y la percepción de los riesgos psicosociales

Los análisis llevados a cabo mediante la prueba t no arrojan resultados estadísticamente significativos con respecto a la influencia de la variable sexo en las puntuaciones obtenidas en las medidas de los distintos factores de estrés aculturativo y la percepción de los riesgos psicosociales por parte de los participantes en el presente estudio. Asimismo, en los análisis realizados con el estadístico chi cuadrado no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el porcentaje de utilización de las estrategias de aculturación en los distintos ámbitos (Tabla 2).

Discusión/Conclusiones

La presente investigación tenía como objetivo general explorar, en un grupo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes de distintas procedencias culturales, de qué manera pueden estar relacionadas las estrategias de aculturación, el estrés aculturativo y la percepción de los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

En primer lugar, los resultados de los análisis llevados a cabo sugieren que la percepción que tienen las personas trabajadoras inmigrantes en relación con los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está influenciada, en parte, por las estrategias de aculturación adoptadas por esas personas.

En este sentido, cabe señalar que la elección de una u otra estrategia aculturativa significa que las personas migrantes mantendrán en mayor o menor grado aquellas normas y códigos culturales pertenecientes a sus sociedades de origen e, igualmente, adoptarán en mayor o menor grado los elementos culturales de la sociedad receptora. Interpretados estos resultados en el contexto específico del ámbito laboral, se puede entender que optar por la estrategia de integración significa adoptar los procedimientos de trabajo del contexto profesional actual mientras que se mantiene otra serie de procedimientos de trabajo que se daban en el país de origen. Si se adoptase la estrategia de asimilación, la persona trabajadora migrante dejaría de lado aquellos procedimientos de trabajo de su país de origen y estaría inmersa completamente en los procedimientos laborales del contexto de acogida. Así, en línea con otros estudios (Warnicky Landis, 2015), se comprueba la influencia negativa de la estrategia de marginación en comparación con la estrategia de integración en cuanto a la dimensión recompensas, ya que los primeros perciben su trabajo peor pagado. En lo que se refiere

a la dimensión control, son las personas trabajadoras inmigrantes que han adoptado la estrategia intermedia las que muestran una percepción más negativa. Una posible causa es el estatus ambiguo de la estrategia intermedia, que representa la relación «algo-algo» (se mantiene «algo» de la cultura de origen y se adopta «algo» de la cultura de acogida). Webster y Kruglanski (1994) definieron el concepto de necesidad de cierre cognitivo (*need for cognitive closure*) como el deseo de los individuos de encontrar una respuesta para una determinada cuestión y la aversión hacia la ambigüedad. En un estudio dirigido a investigar las relaciones entre este concepto, las estrategias de afrontamiento y el estrés aculturativo, Kosic (2004) concluyó que la necesidad de cierre cognitivo influye en el uso de una determinada estrategia de afrontamiento, la cual a su vez afecta a las estrategias de aculturación y al estrés aculturativo. Con respecto a la dimensión demandas cognitivas, las personas trabajadoras inmigrantes que han adoptado la estrategia de integración perciben su trabajo como más complejo y demandante que las que han adoptado la estrategia de marginación. Este resultado está en la línea del estudio de Retortillo y Rodríguez (2008), que concluyó que las personas inmigrantes que adoptan la estrategia de integración tienen más valores laborales intrínsecos, demostrando una mayor implicación en su desempeño profesional que las personas inmigrantes que adoptan la estrategia de marginación.

En segundo lugar, se concluye que el nivel de estrés aculturativo juega un papel significativo en la exposición de las personas trabajadoras inmigrantes a los factores de riesgo psicosocial. La edad adquiere una especial relevancia en relación a la dimensión control, cuanto más edad tenga una persona inmigrante, mejor es su percepción sobre el control que tiene sobre su trabajo en relación con sus posibilidades de organizar las tareas profesionales y tomar sus propias decisiones al respecto. La influencia del estrés aculturativo como uno de los factores determinantes de la percepción de riesgos psicosociales es apoyada por varios estudios realizados con población inmigrante de distintas procedencias culturales (Guerrero y Posthuma, 2014; Köllen, 2014; Lee y Padilla, 2014; Oldenburg y Jensen, 2012; Perrewe, Halbesleben y Rosen, 2012).

En tercer lugar, los resultados obtenidos muestran evidencias del papel del sector de actividad de la empresa sobre las estrategias de aculturación adoptadas, así como sobre dos de los estresores aculturativos, específicamente el estrés psicosocial y la nostalgia. Cabe destacar especialmente la influencia del sector de actividad empresarial en la elección de una estrategia aculturativa por las numerosas implicaciones que ello supone para la salud física y mental (Sam, Jasinskaja-Lahti y Ryder, 2015) y la adaptación general de las personas inmigrantes en la nueva sociedad (Ward y Kennedy, 1994).

Por otra parte, el sector de los servicios para el hogar se revela como un factor potencialmente negativo, generando para las personas inmigrantes que trabajan en dicho sector más preocupación por la gestión de la vida cotidiana y mayores sentimientos de pérdida de todo aquello que se ha dejado atrás, en el lugar de origen, como consecuencia del proceso migratorio. Esto se podría explicar por el bajo nivel de cualificación que presentan estas personas trabajado-

ras, ya que el nivel de estudios es una variable protectora del estrés aculturativo (Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2007).

En cuarto lugar, los resultados obtenidos por el grupo de participantes no respaldan la influencia de la variable sexo en ninguno de los aspectos estudiados (estrategias de aculturación, estrés aculturativo y percepción de los riesgos psicosociales). Consideramos que la perspectiva de género cruza de forma transversal el proceso migratorio y tiene implicaciones importantes tanto en el país receptor como en el país de origen, pero muestra una influencia variable en el proceso aculturativo. Hay evidencias de que las mujeres tienen un mayor riesgo de experimentar problemas que los hombres (Berry, 2006; Jasinskaja-Lahti y Yijälä, 2011). Esta generalización depende del trato que se dé a las mujeres en las dos culturas. Es probable que aparezca un conflicto cuando hay una diferencia cultural sustancial. Por otra parte, las investigaciones centradas en el estudio de las diferencias por sexo en el nivel de estrés aculturativo en distintos colectivos inmigrantes emplean el sexo como una covariable que puede intervenir en la relación entre distintas características individuales y, por ejemplo, la salud (Livingston, Neita, Riviere y Livingston, 2007; Nicholson, Miller, Schwertz y Sorokin, 2013) o las experiencias de intimidad en la pareja (Molina, 2013). Los resultados obtenidos no son concluyentes, encontrándose solo en algunos casos una relación significativa con el estrés aculturativo. En cuanto a la percepción de riesgos psicosociales en el entorno laboral, en la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EECT) (Eurofound, 2017) se reportan valores diferentes de los porcentajes de hombres y mujeres respecto a distintas características psicosociales, como son, por ejemplo, las exigencias emocionales que conllevan sus puestos de trabajo, desempeñar tareas percibidas como complejas o al contrario, monótonas, tipo de jornada (continua o parcial), etc. Siguiendo esta línea, Campos-Serna, Ronda-Pérez, Artacoiz, Moen y Benavides (2013) realizan una revisión sistemática de los estudios sobre las desigualdades de género producidas por las diferencias en las condiciones laborales y contractuales entre hombres y mujeres y su impacto en la salud ocupacional. En su revisión incluyen 30 estudios transversales y descriptivos, publicados entre 1999 y 2010, y sus conclusiones apuntan que existe un conjunto de condiciones laborales y contractuales que determinan las desigualdades de género en la salud ocupacional (inseguridad laboral, control, salud física y mental autopercibida, apoyo organizacional, desequilibrio esfuerzo-recompensas, etc.). Las fuentes de variación de los resultados obtenidos en la presente investigación con respecto a los estudios anteriormente citados pueden deberse a las características particulares de las poblaciones estudiadas y el contexto cultural, o bien al diseño de investigación.

Ante todo lo anteriormente expuesto, una de las conclusiones más importantes es el alto impacto que el entorno laboral ejerce en la vida de las personas migrantes en edad activa. Ello se debe tanto a las evidencias irrefutables que aportan las cifras en aumento de los millones de migrantes económicos en el mundo como a los resultados aportados por las investigaciones, cuyas conclusiones llevan a considerar el lugar de trabajo como la «fuente prioritaria de aculturación» (Van Tonder y Soontiens, 2014), dada su relevancia cualitativa y cuantitativa (el tiempo dedicado al desempeño laboral).

En este sentido, los hallazgos del presente estudio permiten comprender mejor los mecanismos explicativos deficitarios de índole psicosocial y cultural que influyen en la percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Por todo ello, se deben poner en marcha dentro de las organizaciones medidas para minimizar el estrés aculturativo, promover la integración de estas personas trabajadoras y mejorar su percepción de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Así, el estudio del proceso de aculturación debe centrarse en intervenciones que procuren que el proceso migratorio se produzca en la mejor de las condiciones (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2014).

En cuanto a las limitaciones del presente estudio, destacamos que no hemos podido tener en cuenta la variable lugar de procedencia debido a que el tamaño de la muestra no nos permitía hacer ese tipo de análisis. Por el mismo motivo, tampoco hemos podido realizar análisis que nos permitieran analizar todas las variables de forma conjunta. Además, se debería estudiar el colectivo de los trabajadores y trabajadoras del hogar, para ver si se corroboran estos resultados, ya que no hemos encontrado investigaciones con esta población para poder comparar nuestros resultados. En el futuro esperamos contar con muestras mayores para poder realizar estos análisis. Además, se deberían realizar estudios longitudinales que permitieran examinar más factores que pueden intervenir, moderar o mediar la aculturación psicológica de las personas inmigrantes en el entorno laboral, dado que la aculturación es un proceso dinámico que evoluciona en el tiempo, en función de los sucesos vitales y el desarrollo de las personas. Por otra parte, sería recomendable realizar estudios con una metodología mixta, cualitativo-cuantitativa. Desde hace ya unos años, en el campo de la psicología transcultural se reivindican cada vez más este tipo de investigaciones (Liamputtong, 2013).

A pesar de las limitaciones mencionadas, el enfoque del estudio en las estrategias de aculturación adoptadas por las personas inmigrantes y sus implicaciones en el grado de exposición a los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral representa un aspecto novedoso. Además, la inclusión de un factor contextual específico abre el camino a una perspectiva de interpretación más amplia en cuanto al proceso aculturativo de las personas cuya principal motivación para migrar es de índole económica y laboral.

En definitiva, este estudio pretende demostrar el papel determinante que juega la variabilidad cultural, que se plantea como un reto de aprendizaje y desarrollo para una sociedad cada vez más globalizada y móvil. Su principal aportación es que permite conocer un poco más algunas de las bases culturales de la conducta de las personas inmigrantes en el entorno laboral y, por ende, contribuir a dar un paso más en el intento de desarrollar programas de intervención y apoyo para las mismas.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Achotegui, J. (2009). *Estrés límite y salud mental: el síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (síndrome de Ulises)*. *Gaceta Médica de Bilbao*, 106(4), 122–133.
- Anderson, E. (1994). *The code of the streets*. *Atlantic Monthly*, 273, 81–94.
- Berry, J. W. (1990). *Psychology of acculturation*. En J. J. Berman (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1989: Cross-Cultural Perspectives* (pp. 201–234). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–68. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Berry, J. W. (2006). *Stress perspectives on acculturation*. En D. Sam y J. Berry (Eds.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (pp. 43–57). New York: Cambridge University Press.
- Berry, J. W. (2008). Globalization and acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4), 328–336. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.04.001>
- Berry, J., Phinney, J., Sam, D. y Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology*, 55(3), 303–332. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00256.x>
- Berry, J. W. y Kim, U. (1988). *Acculturation and mental health*. En P. R. Dasen, J. W. Berry, y N. Sartorius (Eds.), *Health and Cross-Cultural Psychology: Towards Applications* (pp. 207–236). London: Sage.
- Byram, M. (2000). *Encyclopedia of Language Teaching and Learning*. London: Routledge.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artacoiz, L., Moen, B. E. y Benavides, F. G. (2013). *Gender inequalities in occupational health related to de unequal distribution of working and employment conditions: A systematic review*. *International Journal for Equity in Health*, 12, 1–18.
- Consejo Económico y Social (CES) (2019). *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Colección Informes, 2.

- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2806/784968>
- García-Herrero, S., Mariscal, M., Gutiérrez, J. y Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114–123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2013.04.009>
- García, Y., Pérez, M. A. y Luceño-Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57–70.
- Guerrero, L. y Posthuma, R. A. (2014). Perceptions and behaviors of Hispanic workers: A review. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 616–643. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0231>
- Hoppe, A. (2011). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 187–201. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021728>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IOM. Migration and migrants: A global overview, in IOM (2017) World Migration Report 2018, IOM: Geneva [consultado 20 Ene 2020]. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf.
- Jasinskaja-Lahti, I. y Yijälä, A. (2011). The model of pre-aculturative stress—A pre-migration study of potential migrants from Russia to Finland. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(4), 499–510. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.11.003>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.
- Köllen, T. (2014). A review of minority stress related to employees' demographics and the development of an intersectional framework for their coping strategies in the workplace. En P. Perrewé, J. Halbesleben, y C. Rose (Eds.), *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being* (pp. 41–82). Hoboken: Emerald.
- Kosic, A. (2004). Acculturation strategies, coping process and acculturative stress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 269–278. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9450.2004.00405.x>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). The stress concept in the life sciences. En R. S. Lazarus y S. Folkman (Eds.), *Stress Appraisal and Coping* (pp. 1–21). New York: Springer.
- Lee, H., Ahn, H., Miller, A., Park, C. G. y Kim, S. J. (2012). Acculturative stress, work-related psychosocial factors and depression in Korean-Chinese migrant workers in Korea. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 206–214. <http://dx.doi.org/10.1539/joh.11-0206-OA>
- Lee, D. S. y Padilla, A. M. (2014). Acculturative stress and coping: Gender differences among Korean and Korean American university students. *Journal of College Student Development*, 55(3), 243–262.
- Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. En OIT (Ed.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (pp. 3–34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Liamputtong, P. (2013). *Qualitative Research Methods* (4th ed). South Melbourne: Oxford University Press.
- Livingston, I. L., Neita, M., Riviere, L. y Livingston, S. L. (2007). Género, estrés aculturativo y salud en los inmigrantes del Caribe en los Estados Unidos de Norteamérica. *West Indian Medical Journal*, 56, 213–222.
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y. y Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208–212. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnu.2014.11.006>
- Luceño-Moreno, L. y Martín-García, J. (2008). *DECORE: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., Díaz, E. y Jaén, M. (2013). Relationship between workplace psychosocial risk factors and stress perception in a sample of Spanish workers. *EduPsykhé*, 12(2), 99–110.
- Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., Miguel-Tobal, J. J. y Jaén, M. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11, 189–202.
- Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés*, 16, 248–337.
- Martín-García, J., Luceño-Moreno, L., Rubio, S. y Jaén, M. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del Cuestionario Multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95–101.
- Mena, F. J., Padilla, A. y Maldonado, M. (1987). Acculturative stress and specific coping strategies among Mexican immigrants and later generation college students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 9(2), 207–225.
- Molina, I. V. (2013). El estrés aculturativo y su efecto en el bienestar subjetivo: los procesos relacionales de intimidad y poder como mediadores [tesis doctoral]. Universidad de Salamanca.
- Moreno-Jiménez, P., Ríos-Rodríguez, M. L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, L. y Perles-Nova, F. (2019). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 23, 255–265.
- Navas, M., Pumares Fernández, P., Sánchez Miranda, J., García Fernández, M. C., Rojas Tejada, A., Cuadrado Guirado, I. y Fernández Prados, J. S. (2004). *Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería*. Sevilla: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- Navas, M. y Rojas, A. (2010). *Aplicación del Modelo Ampliado de Aculturación Relativa (MAAR) a nuevos colectivos de inmigrantes en Andalucía: rumanos y ecuatorianos*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Nicholson, L. M., Miller, A. M., Schwertz, D. y Sorokin, O. (2013). Gender differences in acculturation, stress, and salivary cortisol response among former Soviet immigrants. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 15(3), 540–552. <http://dx.doi.org/10.1007/s10903-012-9752-x>
- Osorio, J. E. y Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81–90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Oldenburg, M. y Jensen, H. J. (2012). Merchant seafaring: A changing and hazardous occupation. *Occupational and Environmental Medicine*, 69(9), 685–688. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2011-100619>
- Patiño, C. y Kirchner, T. (2009). Estrés y calidad de vida en inmigrantes latinoamericanos en Barcelona. *Ansiedad y Estrés*, 15, 49–60.
- Pantiru, S. A. y Barley, R. (2014). The acculturation process of Romanian immigrants in the UK. *Reinvention: An International Journal of Undergraduate Research*, 7(1), 1–21.
- Pasca, R. y Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the Canadian multicultural workplace. *Social Indicators Research*, 109(3), 377–393. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9907-5>
- Peeters, M. C. W. y Oerlemans, W. G. M. (2009). The relationship between acculturation orientations and work-related well-being: Differences between ethnic minority and majority employees. *International Journal of Stress Management*, 16(1), 1–24. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014832>
- Perrewé, P. L., Halbesleben, J. R. B. y Rosen, C. (2012). *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Wellbeing*. Bingley (United Kingdom): Emerald.
- Ramos-Villagrasa, P. J., García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2011). Acculturative strategies and emotional exhaustion: Differences between immigrant and national workers in Spain. *Ansiedad y Estrés*, 17, 63–74.
- Ramos-Villagrasa, P. J. y García-Izquierdo, A. L. (2007). La medida del síndrome de Ulises. *Ansiedad y Estrés*, 13, 253–268.
- Retortillo, A. y Rodríguez, H. (2008). Inmigración, estrategias de aculturación y valores laborales: un estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 187–202. <http://dx.doi.org/10.4321/s1576-59622008000200004>
- Salgado, H., Castañeda, S. F., Talavera, G. A. y Lindsay, S. P. (2012). The role of social support and acculturative stress in health-related quality of life among day laborers in northern San Diego. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 14(3), 379–385.
- Sam D.L., Jasinskaja-Lahti I., Ryder A. (2015). Acculturation and health. Ponencia en el 9.º Congreso Bianual de la Academia Internacional para la Investigación Intercultural (IAIR), Bergen (Noruega), 28 de junio-2 de julio de 2015.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support and implications for prevention. En C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190–204). Oxford: Oxford University Press.
- Smart, J. F. y Smart, D. W. (1995). Acculturative stress of Hispanics: Loss and challenge. *Journal of Counseling & Development*, 73(4), 390–396. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01770.x>
- Swagler, M. A. y Jome, L. M. (2005). The effects of personality and acculturation on the adjustment of North American sojourners in Taiwan. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 527–536. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.527>
- Tomás-Sábado, J., Qureshi, A., Antonin, M. y Collazos, F. (2007). Construction and preliminary validation of the Barcelona Estrés del Inmigrante. *Psychological Reports*, 100, 1013–1023.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *International Migration Report 2017: Highlights* (ST/ESA/SER.A/404).
- Vallejo-Martín, M. y Moreno-Jiménez, P. (2014). Del culturalismo al bienestar psicológico: propuesta de un modelo de satisfacción vital en el proceso de aculturación de inmigrantes. *Boletín de Psicología*, 110, 53–67.
- Van Tonder, C. L. y Soontjens, W. (2014). Migrant acculturation and the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 1041–1047. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.550>
- Vargas, A. E. O. (2013). Migración y estrés aculturativo: una perspectiva teórica sobre aspectos psicológicos y sociales presentes en los migrantes latinos en Estados Unidos. *Norteamérica*, 8(1), 7–44.
- Ward, C. y Kennedy, A. (1994). Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329–343. [http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(94\)90036-1](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(94)90036-1)
- Ward, C. y Kagitcibasi, C. (2010). Introduction to acculturation theory research and application: Working with and for communities. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 97–100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.02.001>
- Warnick, J. E. y Landis, D. (2015). *Neuroscience in Intercultural Contexts*. New York: Springer.
- Webster, M. D. y Kruglanski, W. A. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1049–1062. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1049>
- Wong, B. (1997). *Ethnicity and entrepreneurship: The new Chinese immigrants in the San Francisco Bay Area. New immigrants' series*. Boston: Allyn & Bacon.
- Yu, W. y Wang, S. (2011). An investigation into the acculturation strategies of Chinese students in Germany. *Intercultural Communication Studies XX*, 2, 190–210.