

Cátedra Asturias Prevención

Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva

ANTONIO LEÓN GARCÍA-IZQUIERDO (ED.)



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

INSTITUTO ASTURIANO DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

**CÁTEDRA
ASTURIAS
PREVENCIÓN**



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciadore:

García-Izquierdo, A. L. (Ed.). (2020). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Universidad de Oviedo.

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2020 Universidad de Oviedo

© Los autores

Editor: Antonio León García-Izquierdo

Corrección de textos: Ángela Palos

Ilustración portada: Rodrigo de Miguel Martínez de Tejada, "Fisura 061220"

Diseño y maquetación: Chema López Centenero (www.chem.design)

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.

Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Edificio de Servicios - Campus de Humanidades

ISNI: 0000 0004 8513 7929

33011 Oviedo - Asturias

985 10 95 03 / 985 10 59 56

servipub@uniovi.es

www.publicaciones.uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-18482-01-4

DL AS 1878-2020

Índice de contenidos

Prólogo

María Jesús Otero Aparicio

Sobre el editor

Agradecimientos

Relación de autores

21

- 1. Un acercamiento a la intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva** 27
Antonio León García-Izquierdo y Mónica Zuazua Vega
- 2. Cultivando organizaciones saludables y resilientes: Metodología HERO en la prevención de riesgos psicosociales** 53
Marisa Salanova Soria y Carmen Soler Pagán
- 3. Nuevos paradigmas y marcos de referencia para la gestión de la seguridad: la seguridad-II, las Organizaciones de Alta Fiabilidad y el *mindful organizing*** 77
Francisco Javier Gracia Lerin
- 4. El cambio de las actitudes en los empleados como factor clave en la prevención de riesgos laborales** 107
Miguel Ángel Mañas Rodríguez y Pedro Antonio Díaz Fúnez

5. Género y prevención de riesgos laborales	129
Eva Cifre Gallego, Pilar Domínguez-Castillo y Ana López Ramos	
6. Gestión de la prevención de riesgos psicosociales y discapacidad	157
Marina Romeo Delgado, Montserrat Yepes-Baldó y Jordi Serra	
7. La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención	189
Ana M. Castaño y Antonio León García-Izquierdo	
8. Envejecimiento activo en el trabajo y preparación para la jubilación	213
Carlos María Alcover	
9. Pobreza laboral: factores de riesgo e impacto psicosocial	243
José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina y Esteban Agulló-Tomás	
10. Contingencias de origen profesional: accidente de trabajo y enfermedad profesional	271
Paz Menéndez Sebastián e Iván Antonio Rodríguez Cardo	
11. La valoración de la incapacidad profesional	295
José Manuel Vicente Pardo, Araceli López-Guillén García, Antonio León García-Izquierdo, Andrés Santiago Saéz y Pilar Pinto Pastor	
Respuestas a las preguntas para la reflexión tipo test	335

La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención

7

La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención

Ana M. Castaño

Antonio L. García-Izquierdo

Objetivos

Al finalizar el presente capítulo será capaz de:

1. Comprender los desafíos que los flujos migratorios suponen para la gestión de la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud.
2. Analizar los factores de accidentabilidad en la población trabajadora inmigrante.
3. Conocer los factores y riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora inmigrante.
4. Definir el proceso de expatriación laboral así como los factores y riesgos laborales asociados.
5. Describir las medidas más adecuadas para la gestión de la prevención de los riesgos laborales con la población trabajadora inmigrante y expatriada.

Índice

- 1. Introducción**
- 2. Los desafíos para la prevención de los riesgos laborales en la población inmigrante**
 - 2.1. Los accidentes laborales y factores antecedentes***
 - 2.1.1. La prevención de accidentes en la población trabajadora inmigrante
 - 2.2. Los riesgos psicosociales***
 - 2.2.1. La prevención de los riesgos psicosociales en la población trabajadora inmigrante
- 3. El proceso de expatriación**
 - 3.1. La prevención de los riesgos laborales asociados al proceso de expatriación***
- 4. Resumen y conclusiones**
- 5. Preguntas para la reflexión**
- 6. Referencias bibliográficas**

1. Introducción

La globalización de la economía y las facilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación para la deslocalización han contribuido al crecimiento de los flujos migratorios laborales. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estos flujos migratorios se han incrementado notablemente en los últimos años y se estima que hay unos 164 millones de trabajadores migrantes en el mundo. Según Eurostat (2020), 2,4 millones de inmigrantes llegaron a la Unión Europea (UE) procedentes de países no pertenecientes a la misma en 2018. En enero de 2019 vivían en ella 21,8 millones de personas procedentes de países de fuera de la UE, y fueron Alemania, Italia, Francia y España los países donde se registró el mayor número de inmigrantes. En el caso de España, durante el año 2019 llegaron 395.168 extranjeros, y la cifra total de extranjeros fue de 5.235.375 en enero de 2020 según el Instituto Nacional de Estadística. Además, había un millón de trabajadores expatriados (desplazados temporalmente por sus empleadores para prestar sus servicios en otro país) en la UE en 2013. En la UE en 2015 había aproximadamente 2,05 millones de trabajadores desplazados y el número de desplazamientos aumentó en un 41 % entre 2010 y 2015. En muchos casos se debe a problemas de personal que son cubiertos temporalmente con trabajadores cualificados de otros estados miembro en sectores como el transporte, la información o la agricultura. Pero en otros, la UE ha identificado situaciones en las que las empresas abren sedes en diferentes países para sortear la legislación laboral nacional, dejando a los trabajadores con niveles reducidos de protección laboral y social.

Vemos pues que estamos ante un fenómeno de gran relevancia social en la actualidad. Estos movimientos migratorios generan riqueza económica y cultural, aunque precisamente el hecho de que se genere una sociedad más diversa y multicultural también plantea desafíos para empleadores, trabajadores y gobiernos, especialmente en lo relativo a la prevención de riesgos laborales (PRL). La promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores forma parte de la Agenda para el Trabajo Decente de la OIT y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que buscan fomentar organizaciones saludables a través del bienestar de sus empleados y de la diversidad organizacional (Castaño et al., 2019). En este sentido, los convenios de la OIT número 97 y 143 establecen que los inmigrantes no serán discriminados sobre los autóctonos y que se les ayudará en el ejercicio de sus derechos y en su protección. La Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares (resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990) establece en su artículo 25 que los trabajadores migrantes gozarán de un trato similar al de los nacionales del Estado en lo tocante a remuneración y seguridad. También, el artículo primero de la Directiva Europea 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios indica que se “garantizará la protección de los trabajadores desplazados [...], estableciendo disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad”.

Sin embargo, la gestión de la PRL y la promoción de la salud laboral se complica en el caso de los trabajadores inmigrantes (TI) ya que están expuestos a numerosos factores de riesgo y en mayor medida que los trabajadores autóctonos (Moyce & Schenker, 2018), entre los cuales destacamos los factores ambientales (*v. g.* toxinas ambientales, pesticidas y productos químicos, temperaturas extremas), de carga física (*v. g.* ocupación en sectores que incluyen trabajos físicamente exigentes) y psicosociales (*v. g.* menor regulación de las condiciones de trabajo, mayor exposición al abuso, a la trata y al trabajo forzoso). No obstante, es habitual que en el caso de los TI se dé prioridad a la necesidad antes que a las condiciones de trabajo aunque sean precarias (García et al., 2009), por lo que los TI son, en general, más susceptibles de ocupar sectores laborales de riesgo caracterizados por una gran incertidumbre y subempleo, en puestos de poco prestigio, con malas condiciones de trabajo y con bajos salarios (Fellini, 2018). Por otro lado, los flujos migratorios incrementan la diversidad en las organizaciones en todas sus vertientes (*v. g.* cultura, valores, idioma, personalidad) y esto puede suponer una dificultad añadida para la PRL (Ramos-Villagrasa & García-Izquierdo, 2018).

En concreto, los TI pueden sufrir las consecuencias derivadas de problemáticas vinculadas a los siguientes aspectos: 1) una mayor vulnerabilidad y un mayor desconocimiento de la legislación, la cultura y el idioma del país receptor, especialmente en quienes tienen una situación irregular al no disponer de visados y/o permisos de residencia; 2) una amplia existencia de acuerdos de trabajo informales, irregulares y/o indocumentados; y 3) un gran volumen de subcontratación en los sectores en los que se suelen ubicar estos trabajadores (*v. g.* construcción, limpieza), lo que dificulta el cumplimiento de la normativa de salud laboral.

Todas estas particularidades de los TI y de su situación pueden hacerlos más propensos a sufrir accidentes laborales que los trabajadores autóctonos, así como a estar expuestos a determinados riesgos psicosociales que impactan negativamente en su salud mental (*v. g.* Font et al., 2012). Para tratar de arrojar luz sobre los desafíos que esta situación supone para la prevención e intervención en el ámbito de la salud laboral, en este capítulo abordaremos, por una parte, las causas de los accidentes laborales y los riesgos psicosociales de los TI, y revisaremos las medidas de intervención más adecuadas para cada caso. Además, por otra parte, también dedicaremos una sección diferenciada a la problemática asociada al caso de los trabajadores expatriados, cuya situación particular, como veremos, también requiere de especial atención a la hora de gestionar la PRL.

2. Los desafíos para la prevención de los riesgos laborales en la población inmigrante

En esta sección analizaremos en primer lugar las causas de la elevada tasa de accidentalidad y en segundo lugar, analizaremos los factores de riesgo y los riesgos psicosociales como los principales desafíos para la PRL en la población trabajadora inmigrante. Asimismo, presentaremos las correspondientes medidas de prevención para cada desafío teniendo en consideración los resultados de las investigaciones más recientes al respecto.

2.1. *Los accidentes laborales y factores antecedentes*

Los accidentes laborales de los TI son uno de los principales problemas para la PRL. En concreto, diversos estudios (v. g. Mucci et al. 2019) han puesto de relieve la elevada tasa de accidentalidad de los TI respecto a los autóctonos. Por ejemplo, Hargreaves et al. (2019) han encontrado en su reciente metaanálisis una prevalencia de accidentalidad laboral en los TI del 22%. Estos datos pueden deberse a que ocupan los denominados trabajos de las tres “d”: sucios, exigentes y peligrosos –del inglés *dirty*, *demanding* y *dangerous*– (Qin et al., 2019). No obstante, los resultados de investigaciones recientes sugieren que los valores culturales y determinadas características endógenas de la población trabajadora inmigrante también juegan un papel importante en esta explicación. García-Arroyo y Osca (2020) encontraron que los valores culturales del modelo de Hofstede (2001) fueron mejores predictores de los accidentes laborales de los inmigrantes que las diferencias culturales (por ejemplo, hablar un idioma distinto y la distancia cultural entre países). En concreto, encontraron que los perfiles culturales que se asociaron con una mayor accidentalidad fueron los de aquellos TI con las siguientes puntuaciones: bajas en orientación a largo plazo (v. g. cómo las sociedades se enfrentan al paso del tiempo), medias en evitación de la incertidumbre (v. g. grado en que los miembros de una sociedad se sienten incómodos con la ambigüedad y el futuro), medio-altas en distancia de poder (v. g. grado en que las personas aceptan un reparto de poder desigual), y medio-altas en masculinidad (v. g. grado en que las sociedades diferencian fuertemente la división de los roles de género).

También debe mencionarse aquí lo apuntado por Skiba (2020) quien afirma que cuando un TI, con una percepción del riesgo ya creada al estar acostumbrado a trabajar con determinados requisitos de salud y seguridad en su país de origen, se incorpora a una organización diferente deberá modificar sus valores, actitudes, creencias y comportamientos para integrarse en la nueva cultura de seguridad. El problema es que este trabajador podría desarrollar una menor percepción del riesgo al pasar de una cultura de seguridad subdesarrollada a otra con mayores requisitos. Siguiendo el modelo secuencial de cómo se produce un accidente descrito por Osca y López-Araujo (2017), el trabajador con una menor percepción del riesgo no es capaz de percibir el peligro y por lo tanto esto resulta en una valoración de no peligrosidad. Esto, a su vez, implica que el trabajador puede tener mayores dificultades para adoptar comportamientos seguros que supongan su integración en la cultura de seguridad de la nueva organización en el país de acogida, lo que hace que sea más susceptible de sufrir accidentes laborales.

Por su parte, otros investigadores se han centrado en estudiar la implicación de las características endógenas de la población trabajadora inmigrante como factores de accidentabilidad. Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo (2018) analizaron la influencia de los Cinco Factores de Personalidad y encontraron que puntuaciones altas en inestabilidad emocional y en apertura a la experiencia suponían una mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales por parte de los TI. Además, hallaron que el estrés por aculturación de los TI estaba relacionado con una mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales, mientras que una mayor percepción de la existencia del clima de seguridad (entendido como el compromiso compartido de la organización respecto a las políticas, procedimientos y prácticas de seguridad) actuaba como un factor de protección.

2.1.1. La prevención de accidentes en la población trabajadora inmigrante

Tomando en consideración lo expuesto sobre la causalidad de los accidentes de la población trabajadora inmigrante y con la finalidad de prevenirlos, sería de utilidad implementar medidas organizativas, de integración y de formación como las siguientes (v. g. Skiba, 2020): 1) no asignar tareas que tengan mayor riesgo a los TI; 2) asegurar que los TI entienden sus derechos y deberes en materia de PRL; 3) diseñar un plan de formación e información comprensible y adaptado a los TI, para lo cual es fundamental que la información proporcionada sea clara, adaptada a su idioma, sin ambigüedad y que se tenga en consideración sus expectativas y estilos de aprendizaje; y, finalmente, 4) implementar prácticas destinadas a fomentar una cultura de seguridad en la organización en la que los TI se integren. De esta forma, los TI no se limitarían a adoptar comportamientos seguros de una manera superficial y dependiente del ejercicio de un control constante del cumplimiento de las normas de seguridad de la organización, sino que se podría lograr un cambio duradero de valores, actitudes, creencias y comportamientos en torno a la PRL y la promoción de la salud laboral. En concreto, si los trabajadores perciben un buen clima de seguridad estarán más comprometidos con su organización, más satisfechos y se comportarán de forma más segura (Clarke, 2010).

Para lograr esta percepción de un buen clima de seguridad, los líderes de la organización deben transmitir esta cultura de seguridad a los trabajadores desde un enfoque que combine tanto el liderazgo transaccional y correctivo de las conductas poco seguras, como el liderazgo transformacional centrado en animar y promover el cambio hacia los comportamientos seguros. En este sentido, Peiró et al. (2015) han apuntado que las características de los líderes que influirían positivamente en el desarrollo del clima de seguridad, entre otras, serían: liderar con el ejemplo, promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y proporcionar información rigurosa, por ejemplo, sobre las normas de seguridad y sobre el rol que debe desempeñar cada trabajador.

Los programas de intervención para la prevención de accidentes deberían centrarse en los valores culturales. García-Arroyo y Osca (2020) apuntan a que, si para reducir los accidentes se busca únicamente disminuir las diferencias culturales entre los TI y los autóctonos, lo que se logrará es equiparar el número de accidentes de ambos colectivos. Esto supone que se podría, o bien reducir los accidentes de los TI pero solo hasta el nivel de los trabajadores autóctonos ya que estos también sufren accidentes, o bien aumentarlos si provienen de países con tasas de accidentalidad más bajas que las del país de acogida. Por el contrario, si la intervención se centra en los valores culturales que se asocian con los accidentes, se facilitará la reducción de la tasa de accidentalidad, independientemente de la tasa previa de la población autóctona. Por todo esto, estos autores proponen que la gestión de la PRL parta de medidas para prevenir los factores de accidentabilidad muy relacionadas con la gestión de la diversidad y que se enmarcan en el ámbito de la sostenibilidad organizacional, como son las prácticas de evaluación rigurosas e inclusivas (v. g. Salgado et al., 2017). En este sentido, se podría realizar una asignación al puesto de trabajo tras una evaluación basada en un completo ajuste persona-puesto-organización que minimice el riesgo de accidentes.

Para finalizar este apartado, en la Tabla 1 se resumen los principales factores de accidentabilidad en la población trabajadora inmigrante y las medidas preventivas asociadas.

Tabla 1. Factores de accidentabilidad en la población trabajadora inmigrante y medidas preventivas.

FACTORES DE ACCIDENTABILIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Valores culturales (puntuaciones según el modelo de Hofstede, 2001):<ul style="list-style-type: none">• Bajas en orientación a largo plazo.• Medias en evitación de la incertidumbre.• Medio-altas en distancia de poder.• Medio-altas en masculinidad.• Personalidad (puntuaciones según el modelo de los Cinco Factores de Personalidad): altas en inestabilidad emocional y en apertura a la experiencia.• Factores de riesgo:<ul style="list-style-type: none">• Aculturación.• Mayor precariedad y peores condiciones de trabajo.• Mayor desconocimiento de la legislación, la cultura de seguridad y el idioma.
MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none">• No asignar tareas de mayor riesgo a los TI.• Formar e informar en materia de PRL.• Fomentar una cultura de seguridad.• Combinar el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.• Realizar una evaluación del perfil profesional de los trabajadores.

2.2. *Los riesgos psicosociales*

Siguiendo a García-Izquierdo (2017), podemos considerar los factores psicosociales de riesgo como aquellas condiciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización y desarrollo de las tareas y que tienen una alta probabilidad de provocar un deterioro grave de la salud; mientras que los riesgos psicosociales son consecuencia de esa falta de ajuste entre las condiciones de trabajo de la organización y las competencias individuales de los trabajadores. La evaluación de riesgos psicosociales consiste en determinar la magnitud de esos daños a la salud. Para ello, hay varios aspectos a tener en cuenta: el tiempo de exposición al riesgo, la vulnerabilidad del trabajador (especial sensibilidad a las condiciones del entorno) y el ajuste entre las características del individuo y las tareas y responsabilidades asignadas.

Los procesos migratorios pueden suponer una situación de vulnerabilidad debido a que los TI necesitan reelaborar los vínculos con su país de origen a la vez que establecen nuevos vínculos con el país de acogida (Gálvez et al., 2011). Esta reelaboración de vínculos se dificulta debido a diversos factores de riesgo (v. g. Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2007) como son: 1) las dificultades en la comunicación por el desconocimiento del idioma; 2) las diferencias culturales entre la sociedad de origen y la de acogida que se pueden ver acentuadas en el lugar de trabajo al tener sistemas de valores y reforzadores sociales desconocidos; 3) los problemas relacionados con la vida cotidiana, como la situación legal en el país y la falta de recursos económicos y sociales para afrontar las necesidades diarias; 4) las dificultades para las relaciones con la familia y los compañeros, pudiendo haber problemas legales para la reunificación familiar; 5) los problemas financieros que dificultan el acceso a una vivienda y que suponen inseguridad, desigualdad e insatisfacción salarial; 6) la mayor dificultad para encontrar trabajo y las peores condiciones laborales en caso de encontrarlo; y 7) los prejuicios hacia la población inmigrante, que pueden acentuarse por el tratamiento que los medios de comunicación y las políticas de migración hacen respecto de los flujos migratorios, favoreciendo la desigualdad social y la discriminación al presentarse la inmigración como una invasión en lugar de como una oportunidad económica y social (v.g. López-Rodríguez et al., 2020).

Este último factor de riesgo psicosocial se puede explicar desde la teoría de la identidad social (Tajfel & Turner, 2004). Según esta teoría, la categorización en grupos de trabajadores autóctonos e inmigrantes pone de relieve los prejuicios y la discriminación intergrupala hacia el grupo que no forma parte de la identidad propia, siendo generalmente estos prejuicios más acentuados desde el grupo dominante, que en este caso sería el de trabajadores autóctonos frente al grupo de TI. En concreto, el estrés por los recursos disponibles (v.g. el empleo) y la presencia de un exogrupo competitivo por esos recursos (v.g. los TI) puede hacer que se adopten creencias de suma cero, en las que el grupo dominante percibe que lo que los inmigrantes reciben es a costa de su grupo. Y es esta percepción de identidad y de competencia la que según el modelo de conflicto grupal de Esses et al. (2001) determinaría las actitudes discriminatorias hacia la población trabajadora inmigrante.

Por todo ello, la persona inmigrante se ve envuelta en un proceso de transición que exige un cambio de roles en diversos ámbitos de su vida (v.g. personal, familiar, social, jurídico, laboral) por el contraste entre la cultura de origen y la receptora. Este proceso

de cambio y adaptación denominado *aculturación*, puede desencadenar *estrés por aculturación* (Berry, 1997), un riesgo psicosocial caracterizado por los siguientes elementos: 1) el sentimiento de pérdida por el desarraigo cultural; 2) la reducción significativa en la red de apoyo social; 3) el incremento de la tensión psicobiológica por el esfuerzo de adaptación; 4) el sentimiento de pérdida de identidad; 5) la confusión de roles; 6) la percepción de rechazo de la sociedad receptora y el rechazo del propio inmigrante hacia dicha sociedad; 7) las dificultades para predecir el entorno y para desenvolverse de forma efectiva por falta de competencias; y 8) finalmente, los sentimientos de impotencia por las dificultades antes descritas.

En este punto, y por su relevancia para el contexto laboral actual, conviene realizar un análisis más detallado del fenómeno de *desclasamiento*, que está en estrecha relación con los elementos del estrés por aculturación mencionados anteriormente. El desclasamiento se produce cuando los TI viven en un contexto laboral precario a pesar de poseer formación cualificada. Esta mayor presencia de inmigrantes en sectores precarios se podría explicar porque estos trabajadores comparan su situación laboral con la de sus compatriotas y no con la de los trabajadores autóctonos. De esta forma, incluso aunque su situación laboral en el país de origen fuera de mayor estatus, los TI aceptarían la precariedad laboral como el precio a pagar por una mejora de calidad de vida general en el país de acogida (Moreno-Jiménez et al., 2010).

Este desclasamiento implica que los TI quedan relegados a puestos poco cualificados, lo que les haría estar más expuestos a sufrir acoso laboral, discriminación, racismo y xenofobia (v.g. Sterud et al., 2018). Todo ello, a su vez, puede hacer que los TI se sientan rechazados por la sociedad (que dejaría de ser percibida como una sociedad de acogida) y sin una red de apoyo social consistente, incrementando así las probabilidades de desarrollar el estrés por aculturación antes descrito.

Además, la mayor informalidad en el empleo de los TI y la discriminación percibida en cuanto a remuneración, tareas, tipo de trabajo y horarios contribuye a una situación de mayor ansiedad, preocupación e inseguridad, que conlleva una peor salud autopercibida, mayor estrés, mayor prevalencia de enfermedades crónicas y mayor riesgo de desarrollar otros trastornos psicológicos (v.g. Mera-Lemp et al., 2019).

Toda esta problemática puede verse especialmente acentuada en el caso de la mujer inmigrante, que puede haber cambiado el rol de trabajadora fuera del hogar en su país de origen a un rol social más centrado en el cuidado de la familia en el país de acogida. A todo ello hay que añadir que aún están por verse los efectos de la pandemia provocada por la COVID-19 sobre la situación de los TI. Lo que sí parece quedar claro es que los primeros análisis sobre la situación apuntan a que los TI están encontrando más barreras en el acceso al cuidado de su salud y que sus condiciones laborales empeorarán. Este empeoramiento supondrá un riesgo mayor de discriminación precisamente por la marginalización en la que algunos TI ya suelen vivir (v.g. Kumar et al., 2020), como ocurre con los denominados *flex-workers*, que viven en barracones o campamentos cerca de su lugar de trabajo para estar más fácilmente disponibles.

Todas estas exigencias adaptativas del proceso de aculturación tienen su importancia en la medida en la que, cuando la exigencia de adaptación de la persona es muy alta, facilitan la aparición del trastorno conocido como el síndrome de Ulises o síndrome del inmigrante. Este se caracteriza por estrés crónico y múltiple, que incluye un conjunto de

síntomas depresivos, ansiosos, somáticos y confusionales (Achotegui, 2005).

Precisamente, para tratar de analizar e intervenir sobre el proceso de aculturación, Berry (1997; 2001) propuso un modelo explicativo en el que consideró cuatro estrategias en función del deseo del TI y del autóctono de relacionarse con la otra cultura, y del deseo de mantener la identidad y la cultura originales. Como se puede apreciar en la Figura 1, desde la perspectiva del TI las estrategias posibles son las siguientes: 1) la asimilación, que supone un rechazo de la cultura de origen y el intento de integrarse en la nueva cultura; 2) la separación, que se refiere a mantener la cultura de origen y la separación de la cultura receptora; 3) la marginación, que implica distanciarse de la cultura de origen, pero sin relacionarse con la cultura del receptor; y 4) la estrategia de integración, que conlleva un deseo de mantener la cultura de origen y, al mismo tiempo, incorporar la cultura receptora. En el caso de la perspectiva del autóctono, las estrategias son las mismas que hemos tratado antes, pero debido a su forma de afrontar este proceso, son las denominadas respectivamente: crisol, segregación, exclusión y multiculturalismo.

Figura 1. Estrategias de aculturación de trabajadores inmigrantes y autóctonos según el modelo de Berry (1997; 2001).

		TRABAJADORES INMIGRANTES		TRABAJADORES AUTÓCTONOS	
		Deseo de mantener la cultura e identidad originales.			
		+	-	+	-
Deseo de relacionarse con la otra cultura.	+	Integración.	Asimilación.	Multiculturalismo.	Crisol.
	-	Separación.	Marginación.	Segregación.	Exclusión.

Este modelo de aculturación de Berry fue ampliamente desarrollado después en el Modelo Ampliado de Aculturación Relativa –MAAR– (Navas et al., 2005; 2010), que distingue entre las estrategias de aculturación preferidas por inmigrantes y autóctonos si pudieran elegir libremente y las estrategias finalmente adoptadas. Así pues, el modelo ampliado diferencia entre el plano ideal y el real de aculturación en ambas poblaciones; y como ambos planos no siempre coincidirán, se producirá una distancia tanto a nivel intragrupal como intergrupala que puede conllevar frustración, conflictividad e incluso actitudes de rechazo por parte de los autóctonos hacia los inmigrantes. Por el contrario, cuanto menor sea la distancia, mayores serán las posibilidades de acuerdo y adaptación para autóctonos e inmigrantes. Además, desde el MAAR se predice que el proceso de adaptación de los inmigrantes al país de acogida será complejo y relativo, de forma que no se seguirá una única estrategia adaptativa aunque exista una opción predominante.

Esta adopción de diversas estrategias dependerá de varios factores, como el ámbito en el que se produzca la interacción, la realidad socioeconómica de los inmigrantes, y las actitudes y las estrategias adaptativas de otros grupos; y tanto inmigrantes como autóctonos modificarán sus estrategias adaptativas en función de sus interacciones.

Investigaciones como la de Daly et al. (2019) encontraron diferencias en la experiencia migratoria dependiendo del grupo migrante considerado. En este sentido, cabe mencionar la existencia de estudios que apuntan a una menor incidencia de bajas laborales y un mayor presentismo laboral (v.g. Agudelo-Suárez et al., 2010), así como una mayor puntuación en la autopercepción de bienestar (Bretones et al., 2020; Ramos-Villagrasa & García-Izquierdo, 2018) en la población inmigrante frente a la autóctona. Todo ello podría explicarse porque cualquier interrupción en el proceso de adaptación del TI (como en el caso de una baja laboral) supondría la ruptura del proceso migratorio propio y de su familia (Gálvez et al., 2011), mientras que los trabajadores autóctonos no se verían sometidos a estos condicionantes. Por lo anterior, se evidencia que el proceso de adaptación a una nueva sociedad de acogida es diferente en función del origen étnico y de las circunstancias que rodean al TI, y estos aspectos deben tenerse en cuenta para establecer en consecuencia la intervención más adecuada.

En definitiva, las peores condiciones laborales en las que se encuentran los inmigrantes (v.g. exposición a altas temperaturas, productos químicos, ruido, posturas forzadas y movimientos repetitivos, horario extenso, falta de estabilidad en el empleo, tareas repetitivas, monotonía), terminan por implicar mayores niveles de agotamiento emocional y menores niveles de eficacia profesional (Vallejo-Martín, 2017). Además, el impacto de la aculturación no solo depende del propio individuo, sino también del ambiente y la diversidad cultural en los que está inmerso, por lo que estos aspectos deberán considerarse para gestionar adecuadamente la PRL.

2.2.1. La prevención de los riesgos psicosociales en la población trabajadora inmigrante

A continuación, se presentan algunas medidas para prevenir el estrés por aculturación y promover la salud psicosocial de los TI (v.g. Gálvez et al., 2011):

1. El cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de la seguridad y salud, la selección, la contratación y el desarrollo de la carrera profesional –v.g. Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular; Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros; Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social; Ley 31/95 sobre PRL–, así como la colaboración con agentes sociales para la gestión de los flujos migratorios, velando para que cualquier conducta racista o xenófoba en el ámbito laboral tenga sanción legal; y proporcionando información a los TI sobre los

recursos sociales que tienen a su disposición en la organización y en el país de acogida.

2. La información y formación específica de los TI para desempeñar el trabajo en condiciones seguras, teniendo en consideración aspectos como el idioma y la concepción cultural de la enfermedad, la seguridad y la salud laboral. En este mismo sentido, también se debe hacer una correcta asignación de tareas para los TI en función de su diferente cualificación, de forma que se minimice el fenómeno de desclasamiento.
3. La elaboración de protocolos inclusivos e integradores para la acogida de nuevos trabajadores. Así pues, sería recomendable crear equipos compuestos por TI y autóctonos con conocimientos en seguridad y salud laboral, y desarrollar estrategias integradoras de adaptación para que estos equipos interactúen de forma continua y se puedan retroalimentar. Para formar estos equipos con éxito y que no se produzcan los fenómenos de categorización social y de discriminación, es esencial que exista igualdad de estatus entre inmigrantes y autóctonos para que no se perciban agravios comparativos. También es importante partir de una cultura organizacional de inclusión y promoción de la salud laboral que propicie las relaciones de colaboración entre autóctonos e inmigrantes.
4. Muy relacionado con lo anterior, el fomento de una cultura organizacional inclusiva, con políticas explícitas de no discriminación personal ni profesional. Mediante, por ejemplo: 1) la elaboración de códigos de conducta que impliquen a toda la organización para facilitar la integración; 2) la implementación de protocolos para evitar la discriminación y/o el acoso; 3) la adaptación de turnos para facilitar la conciliación familiar; y 4) la inclusión de indicadores de gestión de la diversidad. El desarrollo de programas para reducir prejuicios entre grupos y fomentar la inclusión en igualdad y la cultura de seguridad y el autocuidado, así como la creación de un servicio de mediación intercultural, son herramientas de gran utilidad para que las situaciones de discriminación y/o acoso no deriven en situaciones más conflictivas, como en los casos de manifestaciones explícitas de odio. De esta forma, se favorecerá que tanto autóctonos como inmigrantes se inclinen por estrategias de aculturación de integración y multiculturalismo. Además, la negociación colectiva entre el comité de empresa y la dirección de la organización, así como las campañas de formación y sensibilización, podrían ser de utilidad en este sentido.

A modo de cierre del apartado, en la Tabla 2 se resumen los principales antecedentes de los riesgos psicosociales en la población trabajadora inmigrante y las medidas preventivas asociadas a los mismos.

Tabla 2. Factores antecedentes y prevención de los riesgos psicosociales en la población trabajadora inmigrante.

FACTORES ANTECEDENTES DEL ESTRÉS POR ACULTURACIÓN Y EL SÍNDROME DE ULISES

- Dificultades en la comunicación.
- Diferencias culturales.
- Problemas relacionados con la vida cotidiana.
- Dificultades para las relaciones con los compañeros y para la reunificación familiar.
- Problemas financieros.
- Dificultad para encontrar trabajo y peores condiciones laborales en caso de encontrarlo.
- Prejuicios hacia la población inmigrante.
- Desclasamiento en sectores precarios.
- Barreras en el acceso al cuidado de su salud.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.
- Colaborar con los agentes sociales para la gestión de los flujos migratorios.
- Proporcionar información a los TI sobre los recursos sociales.
- Formar a los TI para desempeñar el trabajo en condiciones seguras.
- Asignar tareas para los TI en función de su cualificación.
- Elaborar protocolos inclusivos e integradores para la acogida de nuevos trabajadores.
- Crear equipos compuestos por TI y autóctonos con conocimientos en seguridad y salud laboral.
- Establecer políticas organizacionales de no discriminación personal ni profesional.
- Elaborar códigos de conducta que impliquen a toda la organización.
- Implementar protocolos para evitar la discriminación y/o el acoso.
- Adaptar los turnos para la conciliación familiar y laboral.
- Incorporar indicadores de gestión de la diversidad organizacional para su monitorización constante.
- Desarrollar programas para reducir prejuicios entre grupos mediante campañas de formación y sensibilización.
- Fomentar la cultura de seguridad en la organización.
- Crear un servicio de mediación intercultural en la organización para resolver conflictos.
- Adoptar medidas de inclusión en la negociación colectiva entre el comité de empresa y la dirección de la organización.

3. El proceso de expatriación

Una situación distinta, aunque relacionada, es la expatriación, que se produce cuando un trabajador se desplaza para ir a trabajar a otro país por un período temporal de entre uno y cinco años, teniendo un contrato en el país de origen (o de residencia). La expatriación es cada vez más común entre las organizaciones que están internacionalizadas y que desean disponer de empleados de confianza en las actividades que desarrollan en el extranjero. La principal diferencia con el proceso de inmigración es que en la expatriación el objetivo final no es la búsqueda de empleo, sino que esta se desarrolla dentro del propio ámbito laboral del trabajador. En este caso hablamos de trabajadores expatriados y su perfil más habitual es el de un varón de entre 31 y 40 años de edad, con responsabilidades familiares, titulación universitaria y que ocupa puestos directivos. No obstante, este perfil se va ampliando cada vez más debido a la generalización del proceso de expatriación a diversos sectores y tareas, y a la incorporación cada vez mayor de la mujer al mercado de trabajo.

Los procesos de expatriación conllevan numerosos beneficios para la organización (como las ventajas competitivas y las garantías de cumplimiento de objetivos), pero también implican que los trabajadores expatriados están expuestos a determinados factores de riesgo para su seguridad y salud. Ello puede suponer dificultades para la organización a la hora de gestionar la PRL. A continuación, revisaremos esta problemática, que puede darse a lo largo de las fases que componen el proceso de expatriación.

La primera fase del proceso de expatriación es la previa a la salida del país e incluye la selección del trabajador, la comunicación, el asesoramiento y la información al candidato sobre la retribución durante la futura expatriación. En esta fase, el trabajador puede tener dudas e incertidumbre sobre temas socioeconómicos (v.g. sobre la adaptación familiar, los beneficios sociales, los asuntos fiscales). Además, los trabajadores expatriados mayoritariamente se van a países con peores condiciones laborales, lo que puede generar también cierta incertidumbre sobre su protección en materia de PRL. Es importante tener en cuenta que el hecho de que el trabajador perciba el proceso de expatriación como una oportunidad profesional atractiva va a depender, en gran medida, de la información que reciba sobre el proceso de expatriación en esta fase.

La segunda fase es la correspondiente al desarrollo de la expatriación, ya en el país de destino, que incluye la adaptación y el cumplimiento (o no) de las expectativas (para las cuales se realizó el proceso de expatriación) y del desarrollo profesional. En este momento puede existir un cierto desajuste entre las expectativas de la organización, más centrada en aspectos retributivos y de productividad; y las del expatriado, que suele estar más centrado en la experiencia profesional y en la dimensión familiar y cultural del proceso de expatriación. Esto es, el trabajador puede encontrarse con las dificultades de adaptación propias de la incorporación a un nuevo contexto cultural y organizacional, tal y como ya se ha descrito en el apartado 2.2. de este capítulo sobre los antecedentes de los riesgos psicosociales para los TI. Es la organización de origen del trabajador expatriado la responsable de su adecuada gestión. Si finalmente se produce un desajuste adaptativo puede generar riesgos psicosociales y una mayor exposición a factores de accidentabilidad. Además, este desajuste podría suponer el retorno prematuro del trabajador expatriado, implicando la ruptura del proceso de expatriación y, muy probablemente,

teniendo consecuencias a nivel psicosocial para el trabajador como el sentimiento de fracaso y la desmotivación para participar en futuros procesos de expatriación, e incluso la pérdida de confianza en la organización que no ha gestionado adecuadamente su situación en materia de PRL.

Por último, la tercera fase es la de repatriación que consiste en el regreso y readaptación al país y a la organización de origen. En esta fase también se puede producir un choque de adaptación cultural inverso, que desafortunadamente no capta tanta atención y planificación por parte de la organización como las fases anteriores. Hay que añadir que habitualmente los trabajadores repatriados dejan de recibir los beneficios que disfrutaban en el extranjero (v.g. coche y teléfono de empresa, pluses), e incluso pueden pasar a ocupar posiciones de menor prestigio que cuando eran expatriados, lo que se convierte en un factor de riesgo psicosocial y facilita la rotación externa durante o poco tiempo después de la repatriación.

3.1. La prevención de los riesgos laborales asociados al proceso de expatriación

Una gestión profesional de todas las fases descritas del proceso de expatriación es imprescindible para prevenir los costos económicos y psicosociales derivados de un proceso fallido. Para ello, es esencial una adecuada planificación y desarrollo del proceso en el que la salud y seguridad de los trabajadores ocupen una posición central (Polanco, 2013). Así pues, en la primera fase del proceso se debería realizar una cuidadosa selección del personal susceptible de participar en la expatriación. En este sentido, además de considerar aspectos más técnicos, también deberían tenerse en cuenta las competencias del posible candidato y su sensibilidad hacia la cultura del país de destino, así como las facilidades o dificultades para la expatriación según su situación familiar, por ejemplo, se debería seleccionar a trabajadores con mayor tolerancia a la frustración y a la ambigüedad, y mayor apertura mental y adaptabilidad, entre otros.

También en esta fase inicial debería proporcionarse al trabajador información suficiente sobre todo el proceso de expatriación, de forma que este pueda despejar todas las dudas sobre su futuro, disminuyendo la presión de la incertidumbre tanto propia como de su familia, si es el caso. Esta información debería versar sobre el desarrollo de la expatriación, siendo recomendable que también se resuelvan todas las dudas jurídicas que pueda tener el trabajador respecto a los permisos de trabajo y residencia, el contrato laboral, la cotización y cobertura de la seguridad social, y la fiscalidad. También, la información debería versar sobre la fase final de repatriación, de forma que se faciliten unas expectativas realistas del expatriado y su familia sobre la vuelta al país de origen. Por último, pero no menos importante, en esta fase se deberían resolver las dudas relativas a la seguridad y la salud laboral, especialmente cuando la expatriación se produce hacia países con peores condiciones laborales que las del país de origen. Para todo ello, sería especialmente útil que la organización elabore una guía que se proporcione a los futuros expatriados en la primera comunicación sobre la posibilidad de realizar dicho proceso. En esta guía se deberán detallar las fases del proceso de expatriación, de forma que el trabajador pueda resolver muchas de sus dudas y se reduzcan notablemente la incertidumbre laboral y personal.

En la segunda fase, en la que la persona expatriada ya estará en contacto con su nuevo entorno laboral y social en el país de acogida, es fundamental la gestión del choque cultural para el trabajador y su familia. Para evitar que el trabajador desarrolle estrés laboral, se debería proporcionar un acompañamiento adecuado que facilite la integración de todo su núcleo familiar desplazado. Para ello, por ejemplo, se podrían planificar visitas para conocer el país de acogida y formación en habilidades e idiomas. También, y de forma similar a lo explicado en el apartado 2.2.1. para la prevención de los riesgos psicosociales en la población trabajadora inmigrante, convendría diseñar protocolos inclusivos e integradores para la acogida de los trabajadores expatriados en el nuevo contexto laboral. Sería útil fomentar una cultura organizacional inclusiva de no discriminación personal ni profesional desde la empresa matriz hacia las sedes en las que se realiza la expatriación, especialmente para que el proceso de expatriación de las mujeres no se vea dificultado por estereotipos sobre su desempeño que puedan existir en la organización y/o en el país de acogida.

Además, en esta segunda fase debe tenerse en cuenta que los trabajadores desplazados al extranjero se rigen por la legislación en materia de PRL más restrictiva y favorable para su seguridad y salud. Su regulación reside, entre otras, en la Directiva 96/71 de 16 de diciembre sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y en la Directiva 2009/50/CE del Consejo de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado, si el desplazamiento se produce dentro del marco de la UE. De este modo, por ejemplo, si la organización matriz de los trabajadores expatriados está en España, se debería aplicar la normativa en prevención de riesgos laborales de España, además de cumplir con la normativa del país de destino, por lo que la seguridad y salud del trabajador expatriado debe ser garantizada durante todo el proceso; esto es: “Nada impide –incluso todo obliga– [...] a mantener vigentes las obligaciones empresariales en materia de formación, información periódica, evaluación de riesgos, coordinación de actividades empresariales, en su caso, vigilancia periódica de la salud, etc.” (López, 2018, p. 347). Además, según el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, los Estados miembro adoptarán las medidas oportunas para proporcionar información relativa a la seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores desplazados de forma accesible y sencilla. Por ello, la organización matriz es la que debe gestionar y velar por la seguridad y salud de sus trabajadores expatriados tomando en especial consideración las particularidades de la situación debidas a su desplazamiento.

En la tercera y última fase del proceso se producirá la repatriación con el regreso del trabajador a su país de origen. En esta fase puede volver a ocurrir un choque cultural, por lo que sería necesario establecer una política de repatriación clara desde el inicio del proceso, en la que se considere la recolocación del trabajador en un área de la organización donde pueda aplicar la experiencia adquirida durante la expatriación. De esta forma, la expatriación se percibiría como una ventaja competitiva (por ejemplo mediante una política organizacional que establezca que para la promoción a ciertos puestos de carácter directivo se debería haber pasado con éxito por un proceso de expatriación).

Tabla 3. Problemática relativa a la seguridad y salud asociada al proceso de expatriación y medidas preventivas.

FASE I: PREVIA A LA SALIDA DEL PAÍS	FASE II: EXPATRIACIÓN	FASE III: REPATRIACIÓN
Problemática asociada a las fases del proceso de expatriación.		
<ul style="list-style-type: none"> • Dudas e incertidumbre sobre temas socioeconómicos. • Peores condiciones laborales e incertidumbre sobre la protección en PRL. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desajuste entre las expectativas de la organización y las del expatriado. • Dificultades de adaptación al nuevo contexto cultural. • Mayor exposición a factores de accidentabilidad. • Retorno prematuro del expatriado y sentimiento de fracaso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Choque de adaptación cultural inverso. • Abandono de la organización durante o poco tiempo después de la repatriación.
Medidas preventivas.		
<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar trabajadores con mayor tolerancia a la frustración y a la ambigüedad, y mayor apertura mental y adaptabilidad. • Resolver las dudas jurídicas y sobre seguridad y salud laboral del trabajador expatriado. • Proporcionar información sobre la fase final de repatriación. • Elaborar y facilitar una guía sobre las fases del proceso de expatriación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el choque cultural para el trabajador y su familia. • Diseñar protocolos de acogida de los expatriados en el nuevo contexto laboral. • Fomentar una cultura organizacional inclusiva de no discriminación personal ni profesional desde la empresa matriz hacia las sedes en las que se realiza la expatriación. • Velar desde la empresa matriz por el cumplimiento con la legislación en materia en PRL más restrictiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar al trabajador en un área de la organización donde pueda aplicar la experiencia adquirida durante la expatriación. • Facilitar con suficiente anticipación la fecha de regreso. • Proporcionar apoyo al trabajador y a su familia para promover su reinserción. • Promover una fase de revisión del proceso de expatriación con el trabajador expatriado y su familia.

Además, el proceso de repatriación debería ser ordenado, facilitando con suficiente anticipación la fecha de regreso, para que el trabajador expatriado pueda organizar el retorno, que debería ser también transparente en cuanto a la situación laboral en la que el trabajador se va a encontrar cuando regrese a su organización de origen. También en esta fase sería conveniente proporcionar apoyo a la familia para promover su reinserción, por ejemplo, mediante programas de ayuda para el conocimiento del nuevo el mercado laboral y para la inserción escolar.

Por último, sería aconsejable promover una fase de revisión del proceso de expatriación con el trabajador expatriado y su familia para poder introducir mejoras en los futuros procesos de expatriación que se lleven a cabo en la organización.

Para finalizar este apartado, en la Tabla 3 se resume la problemática relativa a la seguridad y salud asociada a las fases del proceso de expatriación y sus correspondientes medidas preventivas.

4. Resumen y conclusiones

A lo largo del capítulo hemos descrito los principales desafíos que se presentan para la PRL y la promoción de la salud en el caso de la población trabajadora migrante: tanto la que llega a un país, como la población que se va en un proceso de expatriación. En concreto, hemos explicado: 1) por qué los TI presentan a una mayor tasa de accidentalidad laboral; 2) cuál es el esfuerzo adaptativo que los TI deben realizar para reelaborar los vínculos con su país de origen y el país de acogida y las implicaciones psicosociales que trae consigo; y 3) en qué consisten las particularidades del proceso de expatriación laboral, que hacen que dicho proceso sea susceptible de constituir una fuente de factores de riesgo para el trabajador expatriado.

En general, podemos concluir que el proceso de adaptación al país de acogida en el que se ve envuelto el TI supone un esfuerzo personal importante que se ve dificultado por todas las condiciones que rodean al propio trabajador. Esto es, tanto las condiciones físicas como las condiciones psicosociales en las que se encuentran inmersos los TI suponen todo un reto adaptativo que puede impactar directamente en su salud física y psicosocial (v. g. accidentes, estrés por aculturación, síndrome de Ulises, estrés laboral). Por todo ello, no sería adecuado utilizar las mismas estrategias para la PRL que se aplican a la población trabajadora autóctona, sino que, si queremos establecer medidas de PRL que sean efectivas tanto para TI como para trabajadores autóctonos, es fundamental partir del enfoque de la diversidad organizacional, de forma que ambos grupos acaben siendo partícipes de una misma cultura organizativa en la que estén plenamente integrados. Así pues, las medidas preventivas que se han propuesto en este capítulo, han versado precisamente sobre la implementación de medidas organizativas de integración que parten de la gestión de la diversidad y que incluyen prácticas para el fomento de un clima de seguridad y de una cultura organizacional inclusiva.

Además, sobre el proceso de expatriación debe destacarse que las condiciones en las que se realiza no son tan extremas como en un proceso de inmigración, en el que el desplazamiento no tiene fecha de retorno y tampoco se dispone de seguridad laboral ni económica en muchos casos. No obstante, hemos expuesto la problemática asociada a las fases del proceso de expatriación que puede suponer el fracaso del mismo, condicio-

nando la salud del trabajador. En concreto, el trabajador expatriado se puede enfrentar a la incertidumbre sobre las condiciones laborales y sobre la protección de su seguridad y salud laboral, a una falta de adaptación al nuevo contexto laboral, e incluso a una falta de adaptación en el retorno. Por ello, la adecuada selección de los candidatos para la expatriación, el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo y una adecuada gestión de las fases del proceso de expatriación por parte de la organización matriz son esenciales para garantizar la protección de los trabajadores expatriados y asegurar el éxito del proceso.

Otra cuestión importante a destacar de entre lo expuesto en este capítulo es que las medidas de prevención para cada uno de los desafíos para la PRL se han propuesto en secciones separadas. Sin embargo, debe aclararse que las medidas preventivas están interrelacionadas. En este sentido, cabe mencionar el modelo multipredictor del estrés-accidentabilidad laboral de Goldenhar et al. (2003), según el cual los síntomas psicológicos (como los derivados del estrés por aculturación) se consideran también variables mediadoras entre los factores antecedentes y los accidentes, añadiendo complejidad a esta relación. Esto es, lo que sirve para evitar los factores de riesgo psicosocial también contribuiría a evitar los accidentes laborales. Asimismo, la ausencia de factores para la accidentabilidad supondría mayores beneficios en el proceso de adaptación del TI al país de acogida, facilitando la creación de vínculos y su integración. En este sentido, la mejor forma de planificar la actividad preventiva, para el caso concreto de los TI y expatriados, es partir de una perspectiva global que tenga en cuenta la estrecha interrelación entre todas las variables antecedentes de los accidentes laborales y los riesgos psicosociales.

Como conclusión final y mirando hacia el futuro, donde previsiblemente los flujos migratorios de carácter laboral seguirán creciendo, la gestión de la diversidad cultural de los recursos humanos es un reto que las organizaciones deben abordar e incluir en las políticas de responsabilidad social y también en la gestión de PRL. Solo de esta forma se podrá garantizar que el desarrollo económico y social se produzca en condiciones de seguridad y de garantía y promoción de la salud para todos los trabajadores.

5. Preguntas para la reflexión

- 1. ¿Qué implicaciones tienen los flujos migratorios para la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud?**
- 2. ¿Qué factores preceden a los accidentes laborales de la población trabajadora inmigrante?**
- 3. ¿Qué es el proceso de aculturación?**
- 4. ¿Cuáles son las medidas más adecuadas para prevenir y/o reducir los factores de riesgo de la población trabajadora inmigrante?**
- 5. ¿Cuáles son las fases del proceso de expatriación y cuáles son sus desafíos para la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud?**

6. Referencias bibliográficas

- Achotegui, J. (2005). Emigration in hard conditions: the Immigrant Syndrome with chronic and multiple stress (Ulysses' Syndrome). *Vertex*, 16(60), 105-113. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15912217/>
- Agudelo-Suárez, A. A., Benavides, F. G., Felt, E., Ronda-Pérez, E., Vives-Cases, C., y García, A. M. (2010). Sickness presenteeism in Spanish-born and immigrant workers in Spain. *BMC Public Health*, 10(1), 791. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-791>
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An international review*, 46(1), 5-68. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Berry, J. W. (2001). A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*, 57(3), 615-631. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00231>
- Bretones, F. D., Jain, A., Leka, S., y García-López, P. A. (2020). Psychosocial Working Conditions and Well-Being of Migrant Workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2547. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072547>
- Castaño, A. M., Fontanil, Y., y García-Izquierdo, A. L. (2019). Why Can't I Become a Manager?—A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1813. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553-578. <https://doi.org/10.1348/096317909X452122>
- Daly, A., Carey, R. N., Darcey, E., Chih, H., LaMontagne, A. D., Milner, A., y Reid, A. (2019). Using Three Cross-Sectional Surveys to Compare Workplace Psychosocial Stressors and Associated Mental Health Status in Six Migrant Groups Working in Australia Compared with Australian-Born Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 735. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050735>
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., y Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues*, 57(3), 389-412. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00220>
- Eurostat. (2020). *Estadísticas de migración y población migrante*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/es#Flujos_migratorios:_En_2018.2C_la_inmigraci.C3.B3n_en_la_EU-27_desde_terceros_pa.C3.ADses_fue_de_2.2C4_millones
- Fellini, I. (2018). Immigrants' labour market outcomes in Italy and Spain: Has the Southern European model disrupted during the crisis? *Migration Studies*, 6(1), 53-78. <https://doi.org/10.1093/migration/mnx029>
- Gálvez, M., Gutiérrez, M. D., y Zapico, N. (2011). Salud laboral y salud mental en población trabajadora inmigrante. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 127-144. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500009>
- García-Izquierdo, A. L. (2017). Introducción. En A. L. García-Izquierdo (Ed.), *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- García-Arroyo, J. A., y Osca, A. (2020). Occupational accidents in immigrant workers in Spain: The complex role of culture. *Safety Science*, 121, 507-515. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.027>
- García, A. M., López-Jacob, M. J., Agudelo-Suárez, A. A., Ruiz-Frutos, C., Ahonen, E. Q., y Porthé, V. (2009). Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto ITSAL): Entrevistas a informantes clave. *Gaceta Sanitaria*, 23(2), 91-97. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112009000200002&script=sci_abstract&tlng=es
- Goldenhar, L. M., Williams, L. J., y Swanson, N. G. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work & Stress*, 17(3), 218-240. <https://doi.org/10.1080/02678370310001616144>
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., Aldridge, R. W., Abubakar, I., Kristensen, K. L., Himmels, J. W., Friedland, J. S., y Zimmerman, C. (2019). Occupational health outcomes among international migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, 7(7), e872-e882. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(19\)30204-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9)
- Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences. Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications Inc.

- Kumar, K., Mehra, A., Sahoo, S., Nehra, R., y Grover, S. (2020). The psychological impact of COVID-19 pandemic and lockdown on the migrant workers: A cross-sectional survey. *Asian Journal of Psychiatry*, 53, 102252. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102252>
- López, L. (2018). Prevención laboral y protección social de los trabajadores expatriados. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 138, 335-364. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/17360>
- López-Rodríguez, L., Vázquez, A., Cuadrado, I., Brambilla, M., Rodrigo, M., y Dovidio, J. F. (2020). Immigration: An invasion or an opportunity to the country. The effect of real news frames of immigration on ethnic attitudes. *International Journal of Social Psychology/Revista de Psicología Social*, 35, 452-491. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783834>
- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. A., y Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 227-236. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>
- Moreno-Jiménez, M. P., Ríos-Rodríguez, M. L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J., y Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a8>
- Moyce, S. C., y Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39(1), 351-365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>
- Mucci, N., Traversini, V., Giorgi, G., Garzaro, G., Fiz-Perez, J., Campagna, M., Rapisarda, V., Tommasi, E., Montalti, M., y Arcangeli, G. (2019). Migrant workers and physical health: An umbrella review. *Sustainability*, 11(1), 232. <https://doi.org/10.3390/su11010232>
- Navas, M., García, M. C., Sánchez, J., Rojas, A. J., Pumares, P., y Fernández, J. S. (2005). Relative Acculturation Extended Model (RAEM): New contributions with regard to the study of acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(1), 21-37. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.04.001>
- Navas, M., Rojas, A. J., Pumares, P., Lozano, O. M., y Cuadrado, I. (2010). Perfiles de aculturación según el Modelo Ampliado de Aculturación Relativa: Autóctonos, inmigrantes rumanos y ecuatorianos. *Revista de Psicología Social*, 25(3), 295-312. <https://doi.org/10.1174/021347410792675624>
- Osca, A., y López-Araujo, B. (2017). Accidentabilidad laboral: Variables personales y de la organización. En A. L. García-Izquierdo (Ed.), *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales* (pp. 328-352). Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Peiró, J. M., Gracia, F. J., y Martínez-Córcoles, M. (2015). Desarrollos recientes en el estudio de la cultura de seguridad y sus correlatos: el papel del liderazgo. *Nuclear España. Revista de los Profesionales del Sector Nuclear*, 359, 43-47. https://www.researchgate.net/publication/276173368_Desarrollos_recientes_en_el_estudio_de_la_cultura_de_seguridad_y_sus_correlatos_el_papel_del_liderazgo
- Polanco, Y. V. (2013). El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados. *Análisis Económico*, 67(28), 77-91. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/d4b6/4ba12c854590f9b4ca0c77665f7a6436bb1a.pdf>
- Qin, X., Hom, P. W., y Xu, M. (2019). Am I a peasant or a worker? An identity strain perspective on turnover among developing-world migrants. *Human Relations*, 72(4), 801-833. <https://doi.org/10.1177/0018726718778097>
- Ramos-Villagrasa, P. J., y García-Izquierdo, A. L. (2007). La medida del síndrome de Ulises. *Ansiedad y Estrés*, 13, 253-268. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579833>
- Ramos-Villagrasa, P. J., y García-Izquierdo, A. L. (2018). The price of working abroad: Well-being among immigrant and native workers. *Ansiedad y Estrés*, 24, 125-130. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.001>
- Salgado, J. F., Moscoso, S., García-Izquierdo, A. L., y Anderson, N. (2017). Inclusive and Discrimination-Free Personnel Selection. In A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, y M. Euwema (Eds.), *Shaping Inclusive Workplaces through Social Dialogue* (pp. 103-119). Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_7

- Skiba, R. (2020). Psychological and Sociological Factors Impacting on Migrant Worker Contribution to, and Adaptation of, Workplace Safety Culture. *Open Science Journal*, 5(2). <https://ssrn.com/abstract=3619050>
- Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I. S., Veiersted, K. B., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K., y Flyvholm, M.-A. (2018). A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, 18(1), 770. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3>
- Tajfel, H., y Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. En J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (pp. 276–293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Vallejo-Martín, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>