

Artículo

# Condiciones Laborales Psicosociales y Bienestar de Trabajadores Migrantes en España

Francisco Díaz Bretones <sup>1,\*</sup>, Aditya Jain <sup>2</sup>, Stavroula Leka <sup>3,4</sup>, Pedro A. García-López<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Granada, 18071 Granada, Spain

<sup>2</sup> Nottingham University Business School, University of Nottingham, Nottingham NG8 1BB, UK

<sup>3</sup> Cork University Business School, University College Cork, Cork T12 K8AF, Ireland

<sup>4</sup> Centre for Organizational Health and Development, School of Medicine, University of Nottingham, NG8 1BB, Nottingham, UK

\* Correspondencia: fdiazb@ugr.es

Francisco Díaz Bretones: <https://orcid.org/0000-0002-4981-1790>

Aditya Jain: <https://orcid.org/0000-0002-9656-6513>

Stavroula Leka: <https://orcid.org/0000-0003-3847-6816>

Pedro A. García-López: <http://orcid.org/0000-0001-9103-3120>

**Resumen:** Este estudio analiza la relación entre empleo, condiciones psicosociales y bienestar de trabajadores nativos y migrantes en España. Para el estudio se utilizaron los datos de la 7ª Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (n= 8508), realizándose un análisis factorial confirmatorio con el fin de identificar las principales variables latentes que influían en el bienestar de ambos grupos de trabajadores. Posteriormente, usando análisis de ecuaciones estructurales y multivariado, modelizamos distintos patrones sobre factores y condiciones laborales que inuyen en la percepción de bienestar en ambos grupos. El artículo finaliza señalando algunas razones de estas diferencias y sugiriendo distintas directrices para avanzar en la investigación en esta área.

**Palabras clave:** trabajadores migrantes; condiciones laborales psicosociales; bienestar; España

---

## 1. Introducción

Algunos organismos internacionales (tales como la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organización Mundial de la Salud OMS, la Comisión Europea...) plantean los riesgos psicosociales como aquellos aspectos de la organización, así como el diseño y la gestión del trabajo que pueden causar un daño potencial en la salud y seguridad de los trabajadores así como otros resultados organizacionales adversos, tales como absentismo, reducción de la productividad o fallos [1].

La literatura disponible sobre los riesgos psicosociales identifica los grupos de riesgo en relación a condiciones laborales y características personales, y en el que los trabajadores migrantes es uno de los grupos más expuestos [2]. Sin embargo, pocos estudios han comparado la relación entre empleo, condiciones laborales psicosociales y bienestar de trabajadores nativos y migrantes. El presente estudio pretende abordar este vacío en la literatura comparando estos grupos en la población activa de España. Para ello, se utilizó una gran muestra representativa de la población española y se llevó a cabo un análisis estadístico consistente con el fin de examinar la relación entre empleo, condiciones laborales y bienestar entre ambos grupos de trabajadores. En las siguientes secciones, se presenta una visión general sobre la fuerza de trabajo en la UE y

en España, junto con una revisión de estudios sobre condiciones laborales y bienestar de trabajadores migrantes.

### 1.1. La fuerza de trabajo migrante

Según las estimaciones de OIT, en el mundo hay 150,3 millones de trabajadores migrantes [3]. Historicamente, la búsqueda de empleo ha sido un factor clave en el flujo migratorio durante tiempos de paz, siendo algunos de los factores precipitadores de estas migraciones: las demandas laborales de economías emergentes, los ingresos desiguales entre países o procesos de integración económica [4]. España ha recibido una gran afluencia de migrantes de diversos países desde principios de este milenio debido al rápido crecimiento económico del país y a la demanda de trabajos de baja cualificación. Estos migrantes proceden principalmente de países de Latinoamérica y del Magreb por las similitudes lingüísticas y la proximidad geográfica, respectivamente [5] de manera que su número ha ido aumentando en los últimos años (del 2% de la población general en 1998 al 12,2% en 2010) [6].

Sin embargo, como consecuencia de la crisis económica global del 2008, la economía española entró en un período de recesión, lo cual produjo una contracción del mercado laboral y una reducción del número de trabajadores migrantes. Actualmente, en España viven 4.601.272 inmigrantes (según los datos de 2016 del Observatorio Permanente de la Inmigración) [7] de una población total de 46.438.442 habitantes, lo que equivaldría a un 9.91% de la población total. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el 2019 los diez grupos más extensos de inmigrantes en España procedían de Marruecos (682.022), Rumania (673.592), Reino Unido (284.987), Italia (221.368), China (183.491), Colombia (159.563), Alemania (138.777), Ecuador (139.441), Bulgaria (125.005) y Venezuela (91.131) [8]; en otras palabras, países de Europa, Latinoamérica y del Magreb.

### 1.2. Condiciones Laborales y Bienestar de Trabajadores Migrantes

Las condiciones del trabajo del inmigrante han sido caracterizado durante mucho tiempo por la precariedad, baja remuneración, inseguridad laboral mayor y menos derechos con respecto a sus compañeros nativos [9,10]. Además, existen indicios de que a los trabajadores migrantes se les asignan tareas de mayor dificultad o penosidad que los trabajadores nativos no desean realizar [4].

Además, las investigaciones ponen de relieve como los trabajadores migrantes hacen frente a situaciones de discriminación y bullying en comparación con los trabajadores locales [4,11-13]. Entre las consecuencias de esto se incluyen el incremento de insatisfacción y frustración laboral, lo que provoca que estos trabajadores sean más vulnerables al estrés laboral [14,15]. Según Ronda-Pérez et al. [16], los trabajadores migrantes tienen más probabilidades de sufrir una exposición a riesgos psicosociales en el trabajo debido a la falta de apoyo social y familiar en el país de destino. La falta de apoyo de compañeros de trabajo y supervisores también es común, a causa principalmente de las barreras culturales y lingüísticas [17,18]. Asimismo, hay indicios que sugieren que los trabajadores migrantes constituyen uno de los grupos sociales más vulnerables expuestos a condiciones laborales precarias, especialmente durante periodos de recesión económica [19]. Esto se debe al incremento de la inseguridad laboral, lo cual se asocia a un pobre bienestar del empleado [20,21], incluyendo principalmente trastornos depresivos y de ansiedad leves o moderados [22].

También existen indicios que trabajadores migrantes poseen un peor estado de salud mental y bienestar en comparación con los trabajadores nativos. Algunos estudios relacionan la migración con una gran tendencia a la depresión (incluyendo depresión severa), síntomas depresivos [23, 24] y trastornos de ansiedad [25]. Los trabajadores migrantes además suelen tener escasas relaciones con otros compañeros (recibiendo poco apoyo social y/o siendo víctimas de discriminación social), teniendo niveles significativamente más altos de trastornos psicológicos y

problemas de salud mental. Además, aquellos que experimenten tanto altas demandas laborales como poca libertad de decisión se encuentran en un mayor riesgo de contraer enfermedades a largo plazo y problemas de salud mental [18].

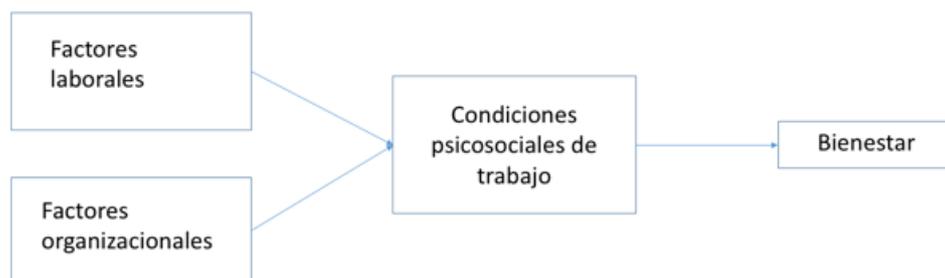
No obstante, algunos estudios muestran hallazgos opuestos de manera que el mero hecho de ser migrante no supone una tendencia a manifestar depresión, ansiedad o síntomas somáticos. Por ejemplo, Lindert et al. [26] encontraron índices de prevalencia similares de depresión y ansiedad entre trabajadores migrantes y la población general de Estados Unidos. Esto ha sido atribuido a la “hipótesis del migrante saludable” [27] la cual postula que los trabajadores migrantes tienden a ser más jóvenes y saludables cuando emigran a un nuevo país aunque con el tiempo y la exposición a peores condiciones de trabajo y vida en los países de destino, estos efectos disminuyen. Otra explicación alternativa de la buena salud del migrante podría ser la falta de conciencia y búsqueda de ayuda o el deseo de parecer saludable para ser (o parecer) valioso económicamente al empleador [28].

Sin embargo, debemos tomar con cautela todas estas hipótesis ya que la mayoría de estudios sobre las condiciones laborales de trabajadores migrantes se realizó con muestras no representativas por lo que tienen limitaciones de generalizabilidad [16]. Además, por otra, muchas de las investigaciones se han desarrollado de un enfoque de presencia de enfermedades o acceso al sistema sanitario, con una consideración limitada a las condiciones laborales o la salud mental de estos [16, 29].

### 1.3. Marco Conceptual

Por todo ello, este artículo tiene como objeto ampliar la literatura existente examinando de forma comparativa la relación entre empleo, factores organizacionales y laborales, condiciones laborales psicosociales y bienestar de trabajadores migrantes y nativos en España. Este estudio utiliza el marco conceptual presentado en la Figura 1.

**Figura 1.** Marco conceptual del estudio.



Más específicamente, y en línea con la literatura existente, nuestro estudio plantea la hipótesis de que determinados factores organizacionales específicos (tales como grupo ocupacional o tamaño de la empresa) y factores laborales (como contrato laboral o jornada de trabajo) estarían relacionados con las condiciones psicosociales del trabajo (por ejemplo,

inseguridad laboral, carga de trabajo, apoyo social o autonomía) que a su vez estaría relacionado con el bienestar del trabajador. Este marco conceptual se encontraría alienado con el Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA-EF) y con el modelo de demanda de recursos laborales [31] el cual teoriza que las características de las organizaciones y la forma en la que el trabajo está organizada están relacionadas con las características laborales y puede afectar a distintos resultados, incluyendo el bienestar del empleado y el desempeño organizacional.

## 2. Materiales y Métodos

### 2.1. Datos y Muestra

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) es un estudio de cohorte nacional diseñado y dirigido por el Ministerio de Trabajo con el fin de analizar la exposición a distintos riesgos laborales y los factores en el ambiente laboral que influyen en la salud de los trabajadores. La ENCT se incluye en el Plan Estadístico Nacional siguiendo la Ley 4/1990 y 13/1996 del Reino de España, que asegura una recogida, almacenamiento y manipulación de datos de forma ética. La confidencialidad de datos está garantizada por la Ley 12/89 de la Función de Estadística Pública lo que asegura que los datos proporcionados están protegidos por la confidencialidad estadística, evitando su mal uso en cualquier caso. En nuestro estudio, usamos datos procedentes de la 7ª Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (la versión más reciente hasta la fecha), la cual abarca datos del trabajo de campo realizado entre octubre de 20011 y febrero de 2012. El alcance geográfico de la encuesta incluyó todo el territorio español.

La ENCT se basa en los datos de registro de población como directorio para extraer la muestra de viviendas a utilizar para las entrevistas, combinando la probabilística con otras características de muestreo. El ámbito poblacional abarcó a la población empleada con una edad mínima de 16 años, pertenecientes a cualquier actividad económica y que residieran en la vivienda familiar. La recolección de datos se llevó a cabo a través de entrevistas personales estructuradas en las residencias familiares. En total, se visitaron 22.312 viviendas con una tasa de rechazo del 60,15%. Las principales razones para este rechazo inicial de participación fueron la ausencia de los residentes en sus casas (24,3%), la falta de trabajadores en la unidad familiar (17,7%), rechazo a participar (4,9%) y que la vivienda se encontrase vacía (4,3%). La muestra resutante estuvo compuesta por 8.892 personas (8.070 españoles y 814 personas de otras nacionalidades), de entre 16 y 64 años de edad. Después de descartar 384 por falta de respuestas en lagunos ítems (4,32%), nuestra muestra de estudio final estuvo formada por 8.508 participantes (90,87% trabajadores nativos: n= 7731 y 9,13% trabajadores migrantes/extranjeros: n= 777). Estos datos son próximos a la distribución poblacional de 2011, cuando se registraban 5.75.487 nacionales extranjeros en España (12,29% de la población española) [6].

En este estudio emplearemos el término "trabajador migrante" para referirnos a aquellas personas cuyo país de origen es diferente al país en el que residen y trabajan. Por lo tanto, dicotomizamos la pregunta "nacionalidad" (P60) en dos respuestas (Nacionalidad española/Otra nacionalidad). De esta forma, un "trabajador español" es sinónimo de "trabajador nativo", mientras que "trabajador migrante" es sinónimo de "trabajador extranjero" siguiendo los propósitos de este estudio. Un análisis descriptivo de las nacionalidades indicó que la mayoría de los trabajadores extranjeros procedían de América (43,3%) y otros países europeos (37,6%), mientras que tan solo un 16,1% y un 2,9% procedía de África y Asia, respectivamente. Por país, los grupos más numerosos procedían de Rumanía (13%), Marruecos (12,9%), Ecuador (10,5%), Colombia (6,3%), Argentina (4,7%) y Perú (4,4%), representando un 51.8% de la submuestra.

### 2.2. Medidas

La 7ª Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (ENCT) está formada por 62 preguntas clasificadas en 14 categorías: (a) Situación laboral (preguntas 1-7); (b) Información sobre el lugar

de trabajo (preguntas 8 y 9); (c) Tipo de trabajo (preguntas 10-14); (d) Agentes físicos (preguntas 15-18); (e) Contaminantes químicos y biológicos (preguntas 19-25); (f) Condiciones de seguridad (preguntas 26 y 27); (g) Diseño del lugar del trabajo, carga de trabajo y factores psicosociales (preguntas 28-33); (h) Organización de prevención (pregunta 34); (i) Jornada laboral (preguntas 35-40); (j) Actividades preventivas (preguntas 41-47); (k) Información/educación (preguntas 48 y 49); (l) Comportamientos violentos en el lugar de trabajo (pregunta 50); (m) Peligro para la salud (preguntas 51-55); y (n) Datos sociodemográficos (preguntas 56-62).

Para este estudio, seleccionamos los siguientes factores:

*Factores organizacionales:* el cual incluía las preguntas “¿Está contratado por la empresa o por un subcontratista?” (P5), “¿Cuál es la principal actividad de su empresa?” (P6) y “¿Cuántas personas trabajan en su empresa?” (P7).

*Factores laborales:* “¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?” (P3), “¿Qué tipo de trabajo tiene?” (P11), “¿En qué condiciones trabaja (en aislamiento/cooperación con otros trabajadores)?” (P12), “¿Cuánto lleva trabajando en su lugar de trabajo?” (P13) y “¿Cuántas horas de media trabaja por semana (sin incluir el tiempo de almuerzo)?” (P35).

*Condiciones laborales psicosociales:* “¿Hasta qué punto está molesto o preocupado por el riesgo de perder su trabajo?” (P55\_18) (la inseguridad laboral fue conceptualizada como un peligro para la salud laboral en línea con Probst y Jiang [20]). Otros ítems seleccionados fueron: “¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros cuando la pide en su lugar de trabajo?” (P30\_1), “...¿Puede recibir ayuda de sus superiores/jefes si la pide cuando el trabajo requiere de una mayor complejidad?” (P30\_2), “...¿Tiene la oportunidad de hacer lo que se le da mejor?” (P30\_3), “...¿Puede poner sus propias ideas en práctica?” (P30\_4), “...¿Tiene la sensación de estar haciendo algo útil?” (clientes, pasajeros, estudiantes, pacientes, etc), (P30\_5), “...¿Puede aprender nuevas cosas?” (P30\_6), “...¿Tiene mucho trabajo y se siente agobiado?” (P30\_7), “¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros cuando la pide en su lugar de trabajo?” (P31\_1), “...¿Puede recibir ayuda de sus superiores/jefes si la pide?” (P31\_2), “...¿Tiene la oportunidad de hacer lo que se le da mejor?” (P31\_3), “...¿Puede aprender cosas nuevas?” (P31\_4), “¿Con qué frecuencia puede escoger o cambiar el orden de las tareas en su trabajo?” (P32\_1), “...¿Cuál es el método de trabajo?” (P32\_2), “...¿Cuál es el ritmo de trabajo?” (P32\_3) y “...¿Cuál es la distribución y/o duración de sus descansos?” (P32\_4).

Las repuestas a las preguntas sobre diseño del trabajo y factores psicosociales P30 (7 ítems), P31 (4 ítems) y P32 (4 ítems) fueron recogidas haciendo uso de una escala de tipo Likert, con una codificación del 1 al 5 para P30, donde 1 significa “siempre” y 5 “nunca” (excepto P31 y P32, que fueron codificadas de forma opuesta). Para estas preguntas (P30, P31 y P32), se realizó un análisis factorial para estimar los factores latentes, introduciendo todos los ítems de la escala en un análisis de componentes principales y examinando la solución de factor no rotacional (test de factor único de Harman) con el fin de identificar si el método común de varianza supone un problema en los datos. Este análisis no produjo ni un solo factor asignado, ya que el factor principal solo explicó un 32,2% de la varianza total [32]. El uso de factores latentes, en lugar de medidas individuales, es más parsimonioso, puesto que permite un modelo de medición de error más preciso y una mejor explicación de la contribución de cada medida [33]. Los factores de carga estandarizados de cada una de estas medidas también varían de 48 a .86, y todos estos fueron estadísticamente significantes en el nivel mínimo de probabilidad de .001 [34]. La Tabla 1 muestra el análisis factorial y los factores latentes obtenidos.

*Bienestar:* “¿Podría decirme si presenta alguna de los siguientes problemas de salud? Estrés, ansiedad o nerviosismo” (P54\_B13) y “...¿Cansancio o agotamiento?” (P54\_B15).

*Datos sociodemográficos:* Edad (P56), Género (P58), Nivel educativo, “¿Cuál es su nivel educativo más alto?” (P59) y Nacionalidad (P60).

**Tabla 1. Factores de carga estandarizados para cada medida**

|       | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 | Unicidad |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| P30_1 | .        | .        | .        | .493     | .362     |
| P30_2 | .        | .671     | .        | .        | .361     |
| P30_3 | .        | .708     | .        | .        | .481     |
| P30_4 | .        | .696     | .        | .        | .679     |
| P30_5 | .245     | .349     | .        | .        | .564     |
| P30_6 | .        | .635     | .        | .        | .722     |
| P30_7 | .        | .616     | .        | .        | .173     |
| P31_1 | .        | .        | .695     | .        | .231     |
| P31_2 | .        | .        | .725     | .        | .207     |
| P31_3 | .475     | .        | .        | .        | .358     |
| P31_4 | .639     | .        | .        | .        | .347     |
| P32_1 | .853     | .        | .        | .        | .199     |
| P32_2 | .856     | .        | .        | .        | .206     |
| P32_3 | .856     | .        | .        | .        | .193     |
| P32_4 | .789     | .        | .        | .        | .313     |

Los resultados muestran tres factores psicosociales principales: Factor 1, al que hemos denominado “autonomía”, Factor 2, denominado como “carga de trabajo” y Factor 3, denominado como “apoyo social”. El Factor 4 fue excluido del análisis, ya que solo poseía un ítem (P30\_1) y, por lo tanto, no era confiable estadísticamente en muestras grandes [35], mientras que el ítem P30\_5 fue excluido debido a su baja puntuación en cada factor de carga [36].

### 2.3. Análisis de datos

Para analizar las relaciones entre estas variables, el primer paso a seguir en el análisis fue describir las principales características sociodemográficas, tanto en la muestra general como en dos de nuestras submuestras (trabajadores nativos y migrantes). En segundo lugar, y con el fin de analizar las diferencias entre los trabajadores nativos y extranjeros, llevamos a cabo un análisis de *ji cuadrado* de todos los factores organizacionales y laborales descritos anteriormente, haciendo uso de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23 (IBM, Armonk, NY, USA).

Tras seleccionar las variables organizacionales y laborales, con el objetivo de estimar las asociaciones entre estas variables y los factores latentes identificados en nuestro marco conceptual (ver figura 1), se realizó una regresión lineal dentro de un marco de modelización de ecuaciones estructurales a través del paquete estadístico “Lavaan R” [37]. Se tuvieron en consideración niveles convencionales de ajuste de modelo aceptable (Índice de bondad de ajuste y valores de Índice de Ajuste Comparativo superiores a .85; valores de Error de Aproximación Cuadrático Medio >.05) y un nivel de probabilidad estadísticamente significativa mínimo de .001 [38, 39].

## 3. Resultados

### 3.1. Estadísticas Descriptivas

En la tabla 2 exponemos las variables sociodemográficas recogidas en el panel así como el análisis descriptivo tanto en población general como en ambas submuestras (trabajadores

migrantes y nativos). Los hallazgos muestran que mientras que los perfiles de ambos grupos de trabajadores (migrantes y nativos) son muy similares, los trabajadores migrantes son más jóvenes, con más de un 70% de la muestra con una edad inferior a 44 años. Además, los trabajadores migrantes tienen niveles más altos de inseguridad laboral, una mayor tendencia a tener contratos temporales (55% más) y menos antigüedad en su lugar de trabajo en comparación con los trabajadores nativos.

**Tabla 2.** Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas de trabajadores migrantes y trabajadores nativos

| Variable  | Muestra total<br>(n = 8508) | Trabajadores<br>migrantes<br>(n = 7731) | Trabajadores<br>nativos<br>(n = 777) |
|---|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| <b>Años de edad:</b> media (DT)                   | 42.51 (10.58)               | 38.48 (9.71)                            | 42.92 (10.56)                        |
| 16 a 24 (%)                                       | 289 (3.4%)                  | 325 (4.2%)                              | 26 (3.4%)                            |
| 25 a 34 (%)                                       | 1838 (21.6%)                | 2683 (34.7%)                            | 157 (20.2%)                          |
| 35 a 44 (%)                                       | 2774 (32.6%)                | 2783 (36.0%)                            | 251 (32.3%)                          |
| 45 a 54 (%)                                       | 2382 (28.0%)                | 1438 (18.6%)                            | 225 (29.0%)                          |
| 55 y más (%)                                      | 1217 (14.3%)                | 487 (6.3%)                              | 117 (15.1%)                          |
| Sin respuesta (%)                                 | 9 (.1%)                     | 15 (.2%)                                | 1 (.1%)                              |
| <b>Género</b>                                     |                             |   |                                      |
| Hombre (%)  | 4518 (53.1%)                | 3989 (51.6%)                            | 414 (53.3%)                          |
| Mujer (%)   | 3990 (46.9%)                | 3742 (48.4%)                            | 363 (46.7%)                          |
| <b>Nivel educativo</b>                            |                             |   |                                      |
| Inferior a educación<br>secundaria (%)            | 3786 (44.5%)                | 3208 (41.5%)                            | 348 (44.8%)                          |
| Educación secundaria (%)                          | 2323 (27.3%)                | 2269 (34%)                              | 207 (26.6%)                          |
| Educación superior (%)                            | 2348 (27.6%)                | 1794 (23.2%)                            | 218 (28%)                            |
| Otro (%)  | 51 (.6%)                    | 101 (1.3%)                              | 5 (.6%)                              |
| <b>Años de antigüedad:</b> media<br>(DT)          | 8.95 (10.01)                | 3.84 (6.69)                             | 9.48 (10.15)                         |
| <b>Tamaño de la empresa</b>                       |                             |   |                                      |
| Menos de 10 trabajadores (%)                      | 2204 (25.9%)                | 2273 (29.4%)                            | 198 (25.5%)                          |
| Entre 11 y 49 trabajadores (%)                    | 2467 (29.0%)                | 1786 (23.1%)                            | 231 (29.7%)                          |
| Entre 50 y 249 trabajadores (%)                   | 2127 (25.0%)                | 1971 (25.5%)                            | 194 (25.0%)                          |
| Más de 250 trabajadores (%)                       | 1710 (20.1%)                | 1701 (21.9%)                            | 154 (19.8%)                          |
| <b>Contrato de trabajo</b>                        |                             |   |                                      |
| Indefinido (%)                                    | 6789 (79.8%)                | 5102 (66.0%)                            | 631 (81.2%)                          |
| Fijo (%)  | 1719 (20.2%)                | 2629 (34.0%)                            | 146 (18.8%)                          |
| <b>Horas trabajadas por semana:</b><br>media (DT) | 38.53 (10.38)               | 38.40 (12.32)                           | 38.54 (10.17)                        |
| <35 horas (%)                                     | 1455 (17.1%)                | 1716 (22.2%)                            | 129 (16.6%)                          |
| 35–40 horas (%)                                   | 5130 (60.3%)                | 3835 (49.6%)                            | 477 (61.4%)                          |
| >40 horas (%)                                     | 1838 (21.6%)                | 2111 (27.3%)                            | 163 (21.0%)                          |
| Sin respuesta (%)                                 | 85 (1%)                     | 70 (.9%)                                | 8 (1%)                               |
| <b>Inseguridad:</b> media (DT)                    |                             | 3.47 (1.55)                             | 3.18 (1.58)                          |
| <b>Carga de trabajo:</b> media (DT)               |                             | 2.84 (.91)                              | 2.98 (.88)                           |
| <b>Apoyo social:</b> media (DT)                   |                             | 4.42 (1.50)                             | 4.58 (1.32)                          |
| <b>Autonomía:</b> media (DT)                      |                             | 3.11 (1.19)                             | 3.45 (1.11)                          |

Con los datos obtenidos, se aplicó un estadístico *ji cuadrado* para evaluar la distribución muestral de las variables organizacionales y laborales descritas anteriormente en ambas

submuestras a través de distintas tablas de contingencia con la variable “nacionalidad”. Los resultados, presentados en la tabla 3, indican que existen diferencias significantes entre los trabajadores nativos y los migrantes en distintas variables.

**Tabla 3.** Análisis de  $\chi^2$  (*ji cuadrado*), grados de libertad (*df*) y significación (*p*) de distintas variables organizacionales y factores latentes entre trabajadores migrantes y nativos

| Variable                                     | $\chi^2$ | <i>df</i> | <i>p</i> | Niveles asociados para migrantes |
|--|----------|-----------|----------|----------------------------------|
| Trabajo a tiempo completo/a tiempo parcial** | 3.830    | 1         | .002     | A tiempo parcial                 |
| Contratado por empresa/subcontratista        | .929     | 1         | .335     |                                  |
| Contrato de trabajo**                        | 82.628   | 1         | .000     | Temporal/Ninguno                 |
| Responsabilidad**                            | 59.184   | 1         | .000     | No                               |
| Trabajo aislado o cooperativo**              | 10.259   | 1         | .001     | Aislado                          |
| Horas trabajadas por semana**                | 57.408   | 5         | .000     | < 20h y > 40 h                   |
| Sector (ocupación)**                         | 40.184   | 3         | .000     | Servicios                        |
| Inseguridad**                                | 31.875   | 4         | .000     |                                  |
| Carga de trabajo**                           | 43.913   | 20        | .002     |                                  |
| Apoyo social**                               | 63.732   | 11        | .000     |                                  |
| Autonomía**                                  | 101.915  | 24        | .000     |                                  |

\*\**p* < .001.

La matriz de correlación, medias y desviaciones estándar del estudio de estas variables se indican en la tabla 4.

**Tabla 4.** Valores promedios (M), desviación estándar (DT) e intercorrelaciones de las variables de estudio

| Variable                   | M     | DT    | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     | 11    | 12     | 13    | 14     | 15 |
|----------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|----|
| 1. Bienestar               | 1.84  | .33   | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 2. Carga de trabajo        | 2.97  | .88   | .24**  | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 3. Apoyo social            | 4.56  | 1.34  | -.10** | -.10** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 4. Autonomía               | 3.41  | 1.21  | -.08*  | -.08** | .35**  | 1      |        |        |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 5. Inseguridad             | 3.19  | 1.58  | .04    | .07**  | -.11** | -.16** | 1      |        |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 6. Contrato de trabajo     | 1.80  | .40   | .04    | .01    | .03*   | .14**  | -.18** | 1      |        |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 7. Tiempo completo/parcial | 1.87  | .34   | .08*   | .06**  | .02    | .02    | -.05** | .14**  | 1      |        |        |        |       |        |       |        |    |
| 8. Responsabilidad         | 1.29  | .45   | .05    | .03**  | .31**  | .40**  | -.16** | .14**  | .10**  | 1      |        |        |       |        |       |        |    |
| 9. Trabajo aislado         | 1.33  | .47   | .06    | .13**  | -.05** | -.06** | .02*   | -.03*  | .05**  | -.01   | 1      |        |       |        |       |        |    |
| 10. Jornada laboral        | 38.57 | 10.31 | 0.15** | .11**  | .07**  | .06**  | -.01   | .10**  | .61**  | .21**  | .03**  | 1      |       |        |       |        |    |
| 11. Sector de la Actividad | 3.45  | .94   | .05    | .03**  | .02*   | .06**  | -.08** | .09**  | -.11** | -.03** | -.05** | -.12** | 1     |        |       |        |    |
| 12. Nacionalidad           | 1.09  | .29   | .00    | -.05** | -.03** | -.09** | .06**  | -.11** | -.03*  | -.08** | -.03** | -.01   | .01   | 1      |       |        |    |
| 13. Género                 | 1.46  | .50   | -.03   | -.02*  | -.02   | -.05** | -.01   | -.02*  | -.25** | -.16** | -.01   | -.26** | .23** | .01    | 1     |        |    |
| 14. Nivel educativo        | 5.06  | 2.02  | .11**  | .14**  | .05**  | .14**  | -.15** | .09**  | .04**  | .10**  | .09**  | -.05** | .25** | .01    | .10** | 1      |    |
| 15. Edad (años)            | 42.47 | 10.35 | -.06   | -.10** | .06**  | .12**  | -.14** | .22**  | .09**  | .16**  | -.04** | .06**  | -.01  | -.13** | -.02* | -.07** | 1  |

\* $p < .05$ . \*\* $p < .001$

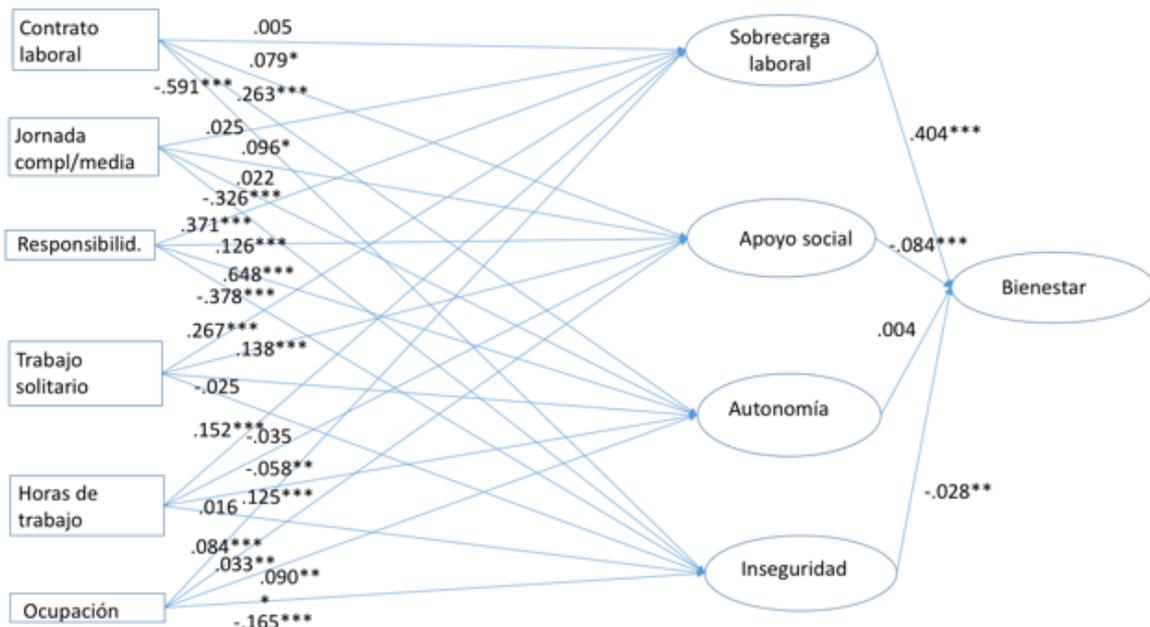
### 3.2. Modelos multivariados

Este estudio pretendía determinar la relación entre factores laborales y organizacionales y condiciones psicosociales de trabajo en el bienestar de trabajadores migrantes y nativos en España, basándose en la 7ª Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo. Para ello, construimos y validamos un modelo multivariado, con cuatro factores como variables latentes independientes y bienestar como variable dependiente.

El ajuste de modelización de ecuaciones estructurales está determinado por los índices de ajuste que muestran el grado de concordancia entre los datos pronosticados por el modelo y los datos consultados. Los índices de ajuste contribuyen a medir si el modelo funciona de forma adecuada para proporcionar una aproximación útil a la realidad y una explicación razonable de las tendencias. Según los criterios especificados anteriormente, el modelo (ver figura 2) presentó un buen ajuste basado en la prueba estadística de ji cuadrado:  $\chi^2(398) = 4062.75$ ;  $p = .00$ . Los valores de ajuste estadístico para el modelo fueron aceptables: Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA) = .052 (nivel aceptable < .08);  $p = .000$  (nivel aceptable < .05), Índice de Ajuste Comparativo (CFI) = .913 (nivel aceptable > .85) e Índice de Bondad de Ajuste (GFI) = .936 (nivel aceptable > .85).

Los resultados obtenidos nos permitieron observar que el tipo de ocupación así como la responsabilidad sobre los subordinados estaban más estrechamente relacionados con las variables latentes, seguido por la jornada laboral y el tipo de contrato. Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo aislado indicaron niveles más bajos de contribución al modelo. En cuanto a los cuatro factores latentes, existía una relación sólida y significativa estadísticamente en el caso de “carga de trabajo” y “apoyo social” con bienestar (con valores de asociación positivos y negativos, respectivamente). “Inseguridad laboral” tuvo una asociación positiva y significativa con bienestar, mientras que “autonomía” no alcanzó una significancia estadística.

Figura 2. Modelización de ecuaciones estructurales



En la tabla 5, mostramos los resultados de regresión que obtuvimos en ambos grupos para los modelos para trabajadores nativos y migrantes. El Modelo 1 examina la relación del modelo general de estudio (figura 2) en trabajadores migrantes, y el Modelo 2, en trabajadores nativos. El análisis de los modelos en la tabla 5 sugiere que, en el caso de los trabajadores migrantes, solo la carga de trabajo estuvo significativamente asociada al bienestar, mientras que el apoyo social y la inseguridad

constituyeron asociaciones no significativas. Se observó un patrón diferente en el caso del Modelo 2 para trabajadores nativos, donde la carga de trabajo, el apoyo social y la inseguridad laboral fueron asociados significativamente al bienestar. El factor latente de “autonomía” no fue asociado con el bienestar en ninguno de los dos modelos.

**Tabla 5.** Modelos de coeficiente de regresión y errores estándares (SE) en trabajadores migrantes (Modelo 1) y trabajadores nativos (Modelo 2)

| Variable                       | Modelo 1    |        | Modelo 2    |        |
|--------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                | Coeficiente | (SE)   | Coeficiente | (SE)   |
| <b><i>Carga de trabajo</i></b> |             |        |             |        |
| Bienestar                      | .400**      | (.072) | .402**      | (.020) |
| Contrato de trabajo            | -.092       | (.099) | .015        | (.038) |
| Tiempo completo/parcial        | -.225       | (.160) | .050        | (.054) |
| Responsabilidad                | .524*       | (.207) | .361**      | (.039) |
| Trabajo aislado                | .311**      | (.102) | .259**      | (.030) |
| Jornada laboral                | .152        | (.062) | .153**      | (.022) |
| Ocupación                      | -.024       | (.050) | .095**      | (.016) |
| <b><i>Apoyo social</i></b>     |             |        |             |        |
| Bienestar                      | -.025       | (.064) | -.092**     | (.018) |
| Contrato de trabajo            | .150        | (.095) | .043        | (.035) |
| Tiempo completo/parcial        | .098        | (.152) | .083        | (.050) |
| Responsabilidad                | .108        | (.195) | .114**      | (.036) |
| Trabajo aislado                | .161        | (.097) | .133**      | (.028) |
| Jornada laboral                | .012        | (.059) | -.032       | (.021) |
| Ocupación                      | .090        | (.048) | .027        | (.015) |
| <b><i>Autonomía</i></b>        |             |        |             |        |
| Bienestar                      | .093        | (.060) | -.005       | (.017) |
| Contrato de trabajo            | .185*       | (.091) | .255**      | (.035) |
| Tiempo completo/parcial        | -.200       | (.146) | .036        | (.050) |
| Responsabilidad                | .933        | (.191) | .622**      | (.037) |
| Trabajo aislado                | -.134       | (.093) | -.018       | (.028) |
| Jornada laboral                | .008        | (.057) | -.059**     | (.021) |
| Ocupación                      | .124**      |        | .085**      | (.015) |
| <b><i>Inseguridad</i></b>      |             |        |             |        |
| Bienestar                      | .047        | (.040) | .029**      | (.010) |
| Contrato de trabajo            | -.413**     | (.127) | -.603**     | (.051) |
| Tiempo completo/parcial        | -.020       | (.204) | -.351**     | (.071) |
| Responsabilidad                | -.389       | (.263) | -.364**     | (.052) |
| Trabajo aislado                | .136        | (.129) | .011        | (.040) |
| Jornada laboral                | -.060       | (.079) | .144**      | (.030) |
| Ocupación                      | -.087       | (.064) | -.173**     | (.021) |

\* $p < .05$  \*\* $p < .001$

En ambos modelos, se observaron asociaciones entre variables latentes y diferentes factores, con la excepción del trabajo a tiempo completo/parcial, el cual no estaba relacionado de forma significativa con ningún factor del Modelo 1 (trabajadores migrantes). Además, el número de asociaciones entre las variables latentes y sus factores fue mucho menor en el Modelo 1 (trabajadores migrantes) que en el Modelo 2 (trabajadores nativos), lo que sugiere que los trabajadores nativos presentan una asociación más débil entre bienestar y las variables organizacionales y laborales en comparación con los trabajadores nativos.

#### 4. Discusión

El objetivo de este estudio era ampliar la literatura existente a través de un examen comparativo entre factores del empleo (organizacionales y laborales), condiciones laborales psicosociales y bienestar de trabajadores migrantes y nativos en España. En línea con la literatura existente y nuestro marco conceptual [30, 31], pudimos comprobar que los factores organizacionales específicos (tales como grupo ocupacional) y los factores laborales (como contrato de trabajo, jornada laboral, responsabilidad sobre otros) están relacionados con determinadas condiciones psicosociales de trabajo (inseguridad laboral, carga de trabajo, apoyo social y autonomía) tanto en trabajadores migrantes como en nativos lo que, a su vez, se asociaba con una alta percepción de bienestar.

Sin embargo, analizando por separado ambos grupos, observamos diferentes patrones. En general, descubrimos que los trabajadores migrantes presentan un mejor bienestar en comparación con la población nativa. Mientras que la literatura sugiere que los trabajadores migrantes presentan un peor estado de salud y bienestar con respecto a los trabajadores nativos (por ejemplo, [21-24, 40]), otros estudios destacan que puede que esto no sea siempre así. Este fue el caso de una encuesta de seguimiento llevada a cabo entre 2008 y 2011 en trabajadores migrantes en España, en la cual Robert y sus compañeros [41] descubrieron que había un incremento en el deterioro de la salud mental en trabajadores inmigrantes que habían experimentado un empeoramiento de sus condiciones laborales, probablemente influenciado por la crisis económica. Sin embargo, también encontraron un descenso del riesgo entre aquellos que conseguían registrarse en el sistema de la Seguridad Social. Posiblemente un cierto número de trabajadores migrantes de nuestra muestra de estudio hayan conseguido registrarse y por lo tanto, presenten un mejor bienestar. Esto también es probable ya que la crisis financiera de 2008 conllevó una reducción de la mano de obra migrante [7, 8] y aquellos trabajadores que eligieron quedarse en España puede que tuvieran mejores perspectivas en comparación con aquellos que hayan podido volver a sus países de origen. Una revisión sobre la salud mental de la población migratoria en España señaló que, mientras los factores laborales y psicosociales son cruciales para la salud mental de los inmigrantes, los principales resultados de los estudios llevados a cabo no son consistentes debido a que esta área de investigación se encuentra aún en una etapa inicial en España [42].

Los hallazgos de este estudio apoyan el indicio general de que los trabajadores migrantes poseen peores condiciones de trabajo que los trabajadores nativos (por ejemplo, [10,19]). Asimismo, hemos observado que los trabajadores migrantes tenían contratos de trabajos más inestables y con muchos más días laborables que los trabajadores nativos. A pesar de esto, en el caso de los trabajadores migrantes solo la carga de trabajo estuvo asociada significativamente con su bienestar mientras que en trabajadores nativos la carga de trabajo, el apoyo social y la inseguridad laboral estuvieron significativamente asociados con el bienestar en los modelos multivariados esarrollados. Otros estudios sobre trabajadores migrantes han mostrado que el apoyo social y la inseguridad laboral repercuten en su bienestar (por ejemplo, [17-20, 43]). Sin embargo, en nuestro estudio no hemos encontrado tales relaciones, lo cual puede deberse a la hipótesis de migrante saludable que citamos anteriormente o a la incidencia negativa de la crisis económica de 2008 en trabajadores nativos/españoles.

Algunos autores (por ejemplo, [27]) sostienen que los trabajadores migrantes suelen ser jóvenes (y probablemente más sanos) que la población nativa. En este estudio, una comparación de la edad media de las submuestras de trabajadores nativos y migrantes indica que los trabajadores migrantes eran más jóvenes y la mayoría tenían menos de 44 años. Además, la hipótesis del trabajador migrante saludable expone que principalmente aquellos con buena salud física serían los que embarcarían en la "aventura migracional" hacia otro país [44], mientras que los individuos no saludables retornarían a su país (hipótesis del sesgo del salmón). Los hallazgos de este estudio respaldan tales hipótesis.

Sin embargo, además de tales hipótesis debemos considerar también otros factores que podrían explicar los resultados en relación con el bienestar de los migrantes. Las percepciones de salud y bienestar son subjetivas e incluyen aspectos de contexto cultural, como comportamientos, normas,

valores y experiencias que pueden ayudar a explicar estas discrepancias [45-47]. Así, aunque no se encontró que la carga de trabajo estuviese relacionada con el bienestar en ambas submuestras, el apoyo social y la inseguridad laboral sí se vieron relacionadas con el bienestar en el caso de los trabajadores nativos aunque no en el de los migrantes. Estos hallazgos podrían sugerir que los trabajadores migrantes posiblemente desarrollen mejores estrategias de afrontamiento para lidiar con las condiciones laborales adversas que los trabajadores nativos, y que además, sean más resilientes o comuniquen menos los problemas de salud debido a su deseo de parecer sanos y productivos para el sistema económico [28, 48-51]. Sin embargo, es posible que el uso de una medida más objetiva de bienestar, en vez de una medida de autoinforme, pudiera haber desvelado unos resultados más similares en ambos grupos de trabajadores (nativos y migrantes).

Finalmente, el efecto negativo de la crisis económica de 2018 en trabajadores españoles/nativos debe tenerse en consideración a la hora de interpretar estos resultados. La crisis económica de 2008 en España ha sido asociada con un significativo aumento de demandas físicas en trabajadores españoles, que hasta entonces era común en trabajadores extranjeros, pero que tras la recesión afectó por igual a los nativos [19, 52]. Esto puede explicar por qué vemos una pequeña diferencia entre el bienestar de los trabajadores nativos y los trabajadores migrantes, aunque ambos grupos registraron más demandas. Otros autores —por ejemplo, Lindert et al. [27] en una revisión metanalítica— descubrieron niveles de prevalencia similares en ansiedad y presión entre trabajadores migrantes y la población en general.

#### 4.1. Limitaciones

Dado que se trata de un estudio transversal, debemos tomar precauciones sobre las relaciones de causalidad entre las variables estudiadas. Existe un riesgo de circularidad en el análisis transversal debido a que tanto las variables independientes como las dependientes se basaban en autoinformes. Sin embargo, nuestro modelo está basado en una sólida muestra representativa y creemos que las técnicas de análisis empleadas permitieron que llegáramos a conclusiones esclarecedoras. A través de modelización de ecuaciones estructurales, hemos conseguido desarrollar un modelo comprensivo y cohesivo que aporta confianza a la fiabilidad de los resultados.

Otra limitación sería el hecho de que el análisis se basó en datos secundarios, lo que quiere decir que no tuvimos un control directo en el diseño de la encuesta. Como resultado, las medidas utilizadas no estaban estandarizadas. Sin embargo, muchas fueron adaptadas en función de la literatura y otros estudios que tenían por objetivo examinar los efectos en España y que también usaron algunos de estos ítems [19]. Además, algunas de las variables fueron evaluadas siguiendo un solo ítem. El razonamiento del uso de los ítems específicos para medir nuestras variables propuestas se basó en la revisión de la literatura así como se llevaron a cabo distintas comprobaciones estadísticas para examinar la adecuación, estructura y fiabilidad de las medidas desarrolladas.

## 5. Conclusiones

En resumen, este estudio nos ha permitido exponer como los trabajadores migrantes están expuestos a más riesgos psicosociales adversos en el trabajo en comparación con los trabajadores nativos en España. Sin embargo, los hallazgos también resaltan una relación más compleja entre las condiciones de trabajo y el bienestar del trabajador. Esto debería ser considerado en futuros estudios así como en el desarrollo de iniciativas políticas.

Los procesos migratorios internacionales son un suceso imparable en todos los países. Con la aparición de mercados laborales cada vez más diversos en culturas y etnias, las organizaciones y la sociedad en general tendrán que considerar sus implicaciones. Por lo tanto, es necesario ampliar la investigación sobre las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores migrantes, siendo el principal objetivo descifrar su relación dentro del contexto laboral en continuo cambio.

**Contribución de los autores:** Concepción, F.D.B., A.J., S.L. y P.G.L.; gestión de datos, F.D.B. y P.G.L.; análisis formal, F.D.B., A.J. y P.G.L.; administración del proyecto, F.D.B.; software, P.G.L.; supervisión, F.D.B. y S.L.; redacción—proyecto original, F.D.B., A.J. y S.L.; redacción—revisión y edición, F.D.B., A.J., S.L. y P.G.L. Todos los autores han leído y aprueban la versión publicada del manuscrito.

**Financiación:** Esta investigación no recibió financiación externa.

**Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener conflictos de interés.

## Referencias

1. Leka, S.; Jain, A.; Lerouge, L. Work-related psychosocial risks: Key definitions and an overview of the policy context in Europe. En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law*; Lerouge, L., Ed.; Springer: Dordrecht, Países Bajos, 2017; pp. 1–12.
2. Sterud, T.; Tynes, T.; Mehlum, I.S.; Veiersted, K.B.; Bergbom, B.; Airila, A.; Johansson, B.; Brendler-Lindqvist, M.; Hviid, K.; Flyvholm, M.-A. A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Heal.* **2018**, *18*, 770–785. doi:10.1186/s12889-018-5703-3.
3. International Labour Office. *ILO Global Estimates on Migrant Workers—Results and Methodology*; Int. Labour Off.: Geneva, Suiza, 2015.
4. Eurofound. *Fifth European Working Conditions Survey*; Publications Office of the European Union: Luxembourg, Luxembourg, 2010.
5. Bretones, F.D.; González-González, J.M. Identidad y migración: La formación de nuevas identidades transculturales. In *La Identidad Nacional. Sus Fuentes Plurales de Construcción*; Cappello, H.M., Recio, M., Eds.; Plaza y Valdés Editores: Ciudad de México, Mexico, 2011; pp. 137–164.
6. Instituto Nacional de Estadística. *Population and Housing Censuses 2011—Detailed results*. Available online: [http://www.ine.es/en/censos2011\\_datos/cen11\\_datos\\_inicio\\_en.htm](http://www.ine.es/en/censos2011_datos/cen11_datos_inicio_en.htm) (accesed on 6 November 2018).
7. Observatorio Permanente de la Inmigración [Permanent Immigration Observatory]. *Informe Bial de Inmigración 2014-15*; Consejería de Justicia e Interior: Sevilla, España, 2017.
8. Instituto Nacional de Estadística. Population Figures: Final Data at 1st January 2019. Disponible en línea: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=en\\_GB&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259943971270&p=1254735110606&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayolout&tittema=Demography+and+population](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=en_GB&c=INEPublicacion_C&cid=1259943971270&p=1254735110606&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayolout&tittema=Demography+and+population) (consultado el 20 de Noviembre 2020).
9. International Labour Office. Addressing governance challenges in a labour migration landscape. In *Report 4—International Labour Conference*; 106th Session; International Labour Office: Geneve, Suiza, 2017.
10. Lee, C.K.; Kofman, Y. The politics of precarity: Views beyond the United States. *Work Occup.* **2012**, *39*, 388–408. doi:10.1177/0730888412446710.
11. Al Ariss, A.; Özbilgin, M.; Tatli, A.; April, K. Tackling Whiteness in organizations and Management. *J. Manag. Psychol.* **2014**, *29*, 362–369. doi:10.1108/JMP-10-2013-0331.
12. Dietz, J. Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants. *J. Manag. Psychol.* **2010**, *25*, 104–112. doi:10.1108/02683941011019320.
13. De Beijl, R.Z. *Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market: A Comparative Study of Four European Countries*; International Labour Organization: Geneve, Suiza, 2000.
14. Teoh, K.; Hassard, J. *Introduction to Migrant Workers. Occupational Safety & Health Wikipedia—The Encyclopaedia of the European Agency for Safety & Health at Work*; 2016. Available online: [https://oshwiki.eu/wiki/Introduction\\_to\\_%E2%80%9CMigrant\\_workers%E2%80%9D](https://oshwiki.eu/wiki/Introduction_to_%E2%80%9CMigrant_workers%E2%80%9D) (consultado el 6 de febrero de 2019).
15. Wang, Z.; Jing, X. Job Satisfaction Among Immigrant Workers: A Review of Determinants. *Soc. Indic. Res.* **2017**, *139*, 381–401. doi:10.1007/s11205-017-1708-z.
16. Ronda, E.; Agudelo-Suárez, A.; López-Jacob, M.J.; Garcia, A.M.; Benavides, F.G. Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: Revisión bibliográfica. *Rev. Española De Salud Pública* **2014**, *88*, 703–714. doi:10.4321/S1135-57272014000600004.
17. Luksyte, A.; Spitzmueller, C.; Rivera-Minaya, C. Factors relating to wellbeing of foreign-born Hispanic workers. *J. Manag. Psychol.* **2014**, *29*, 685–704. doi:10.1108/JMP-10-2012-0322.

18. Porru, S.; Elmetti, S.; Arici, C. Psychosocial risk among migrant workers: What we can learn from literature and field experiences. *La Med. Del Lav.* **2014**, *105*, 109–129.
19. Torá, I.; Martínez, J.M.; Benavides, F.; Leveque, K.; Ronda, E. Effect of economic recession on psychosocial working conditions by workers' nationality. *Int. J. Occup. Environ. Health* **2015**, *21*, 328–332. doi:10.1080/10773525.2015.1122369.
20. Probst, T.; Jiang, L. European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Saf. Sci.* **2017**, *100*, 83–90. doi: 10.1016/j.ssci.2017.03.010.
21. Siegrist, J.; Roskam, E.; Leka, S. *Report of Task Group 2: Employment and Working Conditions Including Occupation, Unemployment and Migrant Workers*; WHO Regional Office for Europe: Copenhagen, Dinamarca, 2012.
22. International Labour Office. *Work Related Stress: A Collective Challenge*; Int. Labour Off.: Geneva, Suiza, 2016.
23. Qureshi, A.; Collazos, F.; Sobradiel, N.; Eiroa-Orosa, F.J.; Febrel, M.; Revollo-Escudero, H.W.; Andrés-Esteban, E.M.; Ramos, M.D.M.; Roca, M.; Casas, M.; et al. Epidemiology of psychiatric morbidity among migrants compared to native born population in Spain: A controlled study. *Gen. Hosp. Psychiatry* **2013**, *35*, 93–99. doi:10.1016/j.genhosppsy.2012.09.010.
24. Schrier, A.C.; De Wit, M.A.S.; Rijmen, F.; Tuinebreijer, W.C.; Verhoeff, A.P.; Kupka, R.W.; Dekker, J.; Beekman, A.T.F. Similarity in depressive symptom profile in a population-based study of migrants in the Netherlands. *Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.* **2009**, *45*, 941–951. doi:10.1007/s00127-009-0135-0.
25. Steinhausen, H.C.; Bearth-Carrari, C.; Metzke, C.W. Psychosocial adaptation of adolescent migrants in a Swiss community survey. *Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.* **2009**, *44*, 308–316. doi:10.1007/s00127-008-0437-7.
26. Lindert, J.; Ehrenstein, O.S.; Priebe, S.; Mielck, A.; Brahler, E. Depression and anxiety in labor migrants and refugees—a systematic review and meta-analysis. *Soc. Sci. Med.* **2009**, *69*, 246–257. doi:10.1016/j.socscimed.2009.04.032.
27. Razum, O.; Zeeb, H.; Rohrmann, S. The 'healthy migrant effect'—not merely a fallacy of inaccurate denominator figures. *Int. J. Epidemiol.* **2000**, *29*, 191–192. doi:10.1093/ije/29.1.191.
28. Arndt, V.; Rothenbacher, D.; Daniel, U.; Zschenderlein, B.; Schuberth, S.; Brenner, H. Construction work and risk of occupational disability: A ten year follow up of 14,474 male workers. *Occup. Environ. Med.* **2005**, *62*, 559–566. doi:10.1136/oem.2004.018135.
29. Bambra, C. The psychosocial work environment and risks to health. In *Work, Worklessness, and the Political Economy of Health*; Oxford University Press: Oxford, Reino Unido, 2011; pp. 74–99.
30. Leka, S.; Cox, T.; Zwetsloot, G. The European Framework for Psychosocial Risk Management. In *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*; Leka, S., Cox, T., Eds.; Institute of Work, Health and Organizations: Nottingham, Reino Unido, 2008.
31. Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F.; Schaufeli, W.B. The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* **2001**, *86*, 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499.
32. Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Lee, J.Y.; Podsakoff, N.P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *J. Appl. Psychol.* **2003**, *88*, 879–903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879.
33. Bollen, K.A. *Structural Equations with Latent Variables*; Wiley: New York, NY, USA, 1989.
34. Nunnally, J.C.; Bernstein, I.H. *Psychometric Theory (McGraw-Hill Series in Psychology)*; McGraw-Hill: New York, NY, USA, 1994; Volume 3.
35. Tabachnick, B.G.; Fidell, L.S. *Using Multivariate Statistics*, 5th ed.; Allyn & Bacon: Boston, MA, USA, 2007.
36. Guadagnoli, E.; Velicer, W.F. Relation to sample size to the stability of component patterns. *Psychol. Bull.* **1988**, *103*, 265–275. doi:10.1037/0033-2909.103.2.265.
37. Rosseel, Y. Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *J. Stat. Softw.* **2012**, *48*, 1–36.
38. Schermelleh-Engel, K.; Moosbrugger, H.; Müller, H. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods Psychol. Res. Online* **2003**, *8*, 23–74.
39. Brown, M.W.; Cudeck, R. Alternative ways of assessing model fit. In *Testing Structural Equation Models*; Bollen, K.A., Long, J.S., Eds.; Sage: Newbury Park, CA, USA, 1993; pp. 136–162.
40. Rechel, B.; Mladovsky, P.; Ingleby, D.; MacKenbach, J.P.; McKee, M. Migration and health in an increasingly diverse Europe. *Lancet* **2013**, *381*, 1235–1245. doi:10.1016/S0140-6736(12)62086-8.

41. Robert, G.; Martínez, J.M.; García, A.M.; Benavides, F.G.; Ronda, E. From the boom to the crisis: Changes in employment conditions of immigrants in Spain and their effects on mental health. *Eur. J. Public Health*; **2014**, *24*, 404–409. doi:10.1093/eurpub/cku020.
42. Collazos, F.S.; Ghali, K.B.; Ramos, M.G.; Qureshi, A.B. Mental health in the immigrant population in Spain. *Rev. Sanid. Hig. Pública* **2014**, *88*, 755–761.
43. Reza, M.M.; Subramaniam, T.; Islam, M.R. Economic and social well-being of Asian labour migrants: A literature review. *Soc. Indic. Res.* **2019**, *141*, 1245–1264. doi:10.1007/s11205-018-1876-5.
44. Abraido-Lanza, A.F.; Dohrenwend, D.S.; Ng-Mak, M.S.; Blake-Turner, J. The Latino mortality paradox: A test of the salmon bias and healthy migrant hypothesis. *Am. J. Public Health* **1999**, *89*, 1543–1548. doi:10.2105/AJPH.89.10.1543.
45. Bretones, F.D.; González, M.J. Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Soc. Indic. Res.* **2011**, *100*, 273–285. doi:10.1007/s11205-010-9616-5.
46. Guerrero, L.; Posthuma, R.A. Perceptions and behaviors of Hispanic workers: A review. *J. Manag. Psychol.* **2014**, *29*, 616–643. doi:10.1108/JMP-07-2012-0231.
47. Napier, A.D.; Ancarno, C.; Butler, B.; Calabrese, J.; Chater, A.; Chatterjee, H.J.; Guesnet, F.; Horne, R.; Jacyna, S.; Jadhav, S.; et al. Culture and health. *Lancet* **2014**, *384*, 1607–1639. doi:10.1016/S0140-6736(14)61603-2.
48. Avery, D.R.; Tonidandel, S.; Volpone, S.D.; Raghuram, A. Overworked in America? How work hours, immigrant status, and interpersonal justice affect perceived work overload. *J. Manag. Psychol.* **2010**, *25*, 133–147.
49. Doki, S.; Sasahara, S.; Matsuzaki, I. Stress of working abroad: A systematic review. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* **2018**, *91*, 767–784. doi:10.1007/s00420-018-1333-4.
50. Patino, C.; Kirchner, T. Stress and Psychopathology in Latin-American Immigrants: The role of coping strategies. *Psychopathology* **2010**, *43*, 17–24. doi:10.1159/000255959.
51. Winkelman, S.B.; Chaney, E.H.; Bethel, J.W. Stress, depression and coping among Latino migrant and seasonal farmworkers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2013**, *10*, 1815–1830. doi:10.3390/ijerph10051815.
52. Arici, C.; Ronda-Pérez, E.; Tamhid, T.; Absekava, K.; Porru, S. Occupational health and safety of immigrant workers in Italy and Spain: A scoping review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2019**, *16*, 4416–4448. doi:10.3390/ijerph16224416.

© 2020 by the authors. Licensee MDPI, Basel, Switzerland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



<https://www.mdpi.com/1660-4601/17/7/2547>