

Artículo de Revisión

Modelo de salud ocupacional migratoria intercultural

Cruz García Lirios¹

¹ Universidad Autónoma del Estado de México.

RESUMEN

La identidad laboral migratoria a menudo ha sido estudiada desde el apego al lugar de origen, las relaciones de dependencia con familiares y amistades, así como la edificación de un patrimonio, indicando una estabilidad económica y laboral anclada a un grupo o asentamiento o localidad. Desde un sentido opuesto, el enfoque de los flujos migratorios advierte una identidad vinculada a movilidad y a las relaciones equitativas. Debido a que ambos enfoques no han sido contrastados e integrados, el objetivo del presente trabajo es complejizar un modelo para el estudio de ambos paradigmas. Para tal propósito, se llevó a cabo una revisión documental con una selección intencional de fuentes indexadas a repositorios nacionales, considerando las palabras clave y el periodo 2000 a 2017, utilizando la técnica Delphi para el análisis del contenido. Se advierte una línea de investigación concerniente a las similitudes y las diferencias entre grupos, así como de las organizaciones en las que laborarán.

Palabras clave: Migración, balance, equilibrio, ciclo, complejidad.

SUMMARY

Migrant labor identity has often been studied from attachment to place of origin, dependency relations with family and friends, as well as the building of a heritage, indicating economic and labor stability anchored to a group or settlement or locality. From the opposite direction, the migratory flows approach warns of an identity linked to mobility and to equitable relationships. Because both approaches have not been contrasted and integrated, the aim of this paper is to complexize a model for the study of both paradigms. For this purpose, a documentary review was carried out with an intentional selection of sources indexed to national repositories, considering the key words and the period 2000 to 2017, using the Delphi technique for content analysis. There is a line of research concerning the similarities and differences between groups as well as the organizations in which they will work.

Keywords: Migration, balance, cycle, complexity.

Autor de correspondencia: Lirios Cruz García. Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: garcialirios@yahoo.com

Fecha de Recepción: 1 de agosto de 2017

Fecha de Aceptación: 4 de septiembre de 2017

Introducción.

La identidad migratoria, para los propósitos del presente estudio, refiere a un proceso dual de arraigo y movilidad con respecto al lugar de origen, apego y desapego en relación al grupo de pertenencia, pero no en un sentido de dependencia e independencia familiar, económica o local, sino en un sentido de desplazamiento forzado por un contexto

desfavorables al desarrollo personal, grupal o local.

No obstante, en el sentido de la aproximación a los asentamientos humanos, la identidad migratoria supone cuatro ejes de discusión: 1) la socialización de comunidades migrantes con respecto a culturas residentes, 2) la asimilación del mercado laboral, 3) la adaptación a la exclusión social promovida por instituciones y

grupos residentes y 4) selección de capital humano ante la innovación del mercado laboral. La primera hipótesis estriba en que la migración es un fenómeno de socialización con culturas residentes. El resultado de este proceso es conocido como multiculturalidad y consiste en una estructura jurídica de derechos civiles ante la gobernanza de los recursos comunes que son materializados en servicios públicos. En este sentido, el desarrollo está confinado a los acuerdos inter y transculturales que establezcan la equidad entre los grupos implicados [1].

Empero, la multiculturalidad reduce a su mínima expresión a las culturas de pueblos originarios puesto que la gobernanza de los recursos está imbrica en la diseminación del capital natural que para las comunidades es concebido como patrimonio local. Incluso, los servicios públicos obedecen a principios antropocéntricos en los que la mano de obra migrante es el instrumento idóneo para el establecimiento de alianzas estratégicas entre transnacionales y micros, pequeñas y medianas empresas [2].

La segunda hipótesis explicativa de la migración plantea a los flujos económicos como determinantes de los flujos migratorios y ello supone que la mano de obra migrante construya un estilo de vida resiliente. En efecto, los migrantes son analizados desde su grado de asimilación en relación con el mercado laboral [3].

Sin embargo, la asimilación al mercado laboral por parte de los migrantes sugiere que estos desarrollan capacidades con base en oportunidades que su país de origen les ha cancelado. Una disminución de las libertades de elección produce mayores capacidades laborales que garanticen la inserción de los migrantes al mercado laboral, pero un aumento de las oportunidades denota un mayor flujo de migrantes y con ello la diversificación de capacidades es abaratada por el exceso de oferta [4].

Más bien, según lo plantea la tercera hipótesis, los migrantes se ven expuestos a una dinámica de escasez de oportunidades que los lleva a desarrollar redes colaborativas a fin de adaptar su cultura a los cambios del mercado laboral.

Este supuesto complementa la cuarta hipótesis en torno a la cual el país receptor de migrantes selecciona talentos y prospectos. Si la migración es sinónimo de emprendimiento, entonces quienes se desplazan de un lugar a otro no sólo cuentan con las capacidades suficientes para su inserción en el mercado laboral, además son un grupo selecto e innovador de los procesos productos del país receptor [5].

Las cuatro hipótesis de socialización, asimilación adaptación y selección explican los flujos migratorios en función de la oferta y demanda del mercado laboral. Cada uno de los cuatro supuestos plantea que el desarrollo humano es posible sólo en aquellos países en los que la oferta laboral, los recursos naturales y los servicios públicos concurren en un marco jurídico de gobierno en red. En este escenario, la multiculturalidad y la equidad son factores preponderantes que facilitan la concatenación de los flujos económicos, migratorios y laborales [6].

No obstante, el desarrollo humano también incluye políticas y programas públicos que posibiliten el desarrollo de las generaciones futuras. Las implicaciones de la migración en relación con el desarrollo humano anticipan un escenario de sustentabilidad de los recursos naturales a partir de la gobernanza de servicios municipales y el establecimiento de una agenda pública. Es así como, las hipótesis de los asentamientos humanos se distinguen de los supuestos de los flujos humanos en cuanto a la comprensión del entorno y el contexto que determina un desplazamiento forzado, así como las demandas y requerimientos de inserción en un mercado laboral receptor de éstos flujos humanos [7].

Mientras que la aproximación de los asentamientos humanos observa diferencias entre migrantes y oriundos, la perspectiva de los flujos humanos advierte similitudes en cuanto al impacto de eventos ambientales sobre la salud pública local. Las hipótesis de los asentamientos humanos señalan que los migrantes, más que los oriundos deben asimilar, adaptarse y ser seleccionados para insertarse en el mercado laboral que demanda jornadas de riesgo, lealtad

a la organización contratante y disposición para actividades extenuantes. En contraste, los supuestos de los flujos humanos advierten que éstas cualidades en migrantes sólo serán posibles siempre que éstos grupos sean representados y protegidos en el plano legislativo y judicial, o bien, cuando menos les sean reconocidos sus derechos económicos, políticos, sociales, laborales y sexuales que les permitan exponer su salud ocupacional a labores riesgosas [8].

De ésta manera, es menester integrar ambos enfoques, asentamientos y flujos humanos, en un modelo explicativo de la identidad laboral migratoria. Precisamente, el objetivo del presente trabajo es complejizar ambas aproximaciones, realizando un estudio documental, transversal y exploratorio con una selección intencional de fuentes indexadas a repositorios nacionales; utilizando una técnica Delphi para el análisis de contenido y estableciendo el modelo con los supuestos en comento.

El proyecto se inscribe en la disciplina de Trabajo Social, área de estudios migratorios, pero incluye conceptos provenientes de la psicología organizacional, la sociología ocupacional, la administración laboral y la economía cooperativa.

Teoría de la identidad laboral migratoria.

El marco teórico y conceptual para el estudio de la identidad laboral migratoria incluye: 1) la aproximación del balance entre demandas y recursos, 2) la perspectiva del equilibrio entre oportunidades y capacidades, 3) el paradigma del ciclo productivo y 4) el enfoque del conflicto y cambio.

La teoría del balance entre demandas y recursos estudia la relación entre el estrés y la felicidad. Se trata de un modelo en el que las demandas laborales generan estrés y los recursos laborales propician la felicidad. A menudo, el individuo desarrolla respuestas que aumentan o disminuyen su presión laboral. Es el caso de las demandas de sobrecarga, objetivos límite, concentración, precisión, atención, decisiones, empatía, emociones, conflictos e inseguridad. En el caso de los recursos se refieren a clima, tecnología, feedback, coaching y flexibilidad [9].

La identidad laboral migrante, desde la óptica de la teoría del balance entre demandas y recursos, es resultado de un intento del individuo por establecerse como fuerza de trabajo en un mercado con riesgos y amenazas a la salud ocupacional. En este sentido, los asentamientos humanos son observados como grupos conformistas con la sobredemanda externa en relación a una reducción intensiva de sus capacidades. Por consiguiente, los flujos humanos son vistos como una alternativa de solución al establecer un balance entre un mercado incierto y una fuerza laboral de reserva, altamente resiliente y con disposición a correr riesgos laborales [10].

Sin embargo, el enfoque del balance entre demandas y recursos soslaya el desarrollo de las capacidades en función de las oportunidades laborales. Esto es así porque, según ésta aproximación, los liderazgos tienen la encomienda de generar oportunidades de acceso a recursos para responder a las demandas del entorno. De este modo, las capacidades están determinadas por las oportunidades, o bien, los seguidores son dependientes de sus líderes más que del entorno como la perspectiva del balance plantea, la visión de la teoría del equilibrio más bien advierte que éste se genera al interior de las organizaciones y no con respecto a un mercado local [11].

El modelo del equilibrio entre oportunidades y capacidades señala que los migrantes emplearán independientemente de su entorno, una mediación entre la realidad difundida por los medios de comunicación y la búsqueda de empleo. Se trata de dos factores que delimitan la acción individual en referencia a los grupos con los que interactúa. Esto significa que el migrante es capaz de suplir el desbalance que supone el aumento de demandas y la disminución de recursos con habilidades y conocimientos, pero sin asumir redes de confianza o cooperación [12].

Por tanto, la identidad laboral migrante, desde el planteamiento del equilibrio, es resultado de liderazgos ocupacionales que no sólo los orientan sino, además determinan su trayectoria laboral y curriculum de habilidades y

conocimientos. En cierto modo, el equilibrio está en las decisiones y estrategias de líderes más que en los empleados, pero tal escenario no explica la emergencia de grupos solidarios y colaborativos que, en organizaciones cooperativas, han alcanzado una productividad significativa con respecto a la rotación laboral de las organizaciones conducidas por culturas de liderazgos, comunicación vertical y decisiones unilaterales [13].

Será la teoría del ciclo productivo la que explicará no sólo diferencias entre líderes y empleados con respecto a demandas crecientes del entorno y recursos internos escasez sino, además anticipará un escenario de asimetrías entre generaciones de empleados al advertir que el desempeño laboral está condicionado por ciclos tanto físicos como psicológicos. La teoría del ciclo productivo, a diferencias de las teorías del balance y el equilibrio, advierte que las relaciones entre migrantes y oriundos, líderes y empleados, experimentados y noveles, no supone una paridad o simetría permanente. En ese sentido, la teoría del ciclo reconoce que sólo es posible observar la decadencia y la hegemonía de un sistema de gestión y administración en el que las diferencias entre los actores son inevitables [14].

Por consiguiente, la identidad migratoria es un continuum que va de las crisis a la consolidación de un sistema interno que, puede ser generado por la dirección o la gerencia, pero con la participación de los empleados. No obstante, la teoría del balance y la teoría de equilibrio al negar las diferencias entre los actores, así como la teoría de los ciclos al soslayar las asimetrías, argumentando que son parte de un proceso natural de crisis y hegemonía, no advierten la importancia de los conflictos que anticipan cambios no sólo al interior de las organizaciones sino, con respecto a otras organizaciones y el mercado [15].

La teoría del conflicto y cambio sostiene que las diferencias entre gerentes y empleados, así como entre migrantes y oriundos son el motor de los cambios internos y externos a las organizaciones siempre que de éstas asimetrías surja un grupo híbrido superior a sus

antecesores. En tal sentido es que, la identidad migratoria, es ese híbrido superior que emana de los desencuentros entre flujos migrantes y asentamientos oriundos, o bien, entre líderes oriundos y empleados migrantes [16].

No obstante, el proceso de surgimiento de un nuevo híbrido, producto de las inequidades entre culturas migrantes y oriundas, no ha sido explicado por la teoría del conflicto ya que entre las diferencias grupales y el nuevo híbrido la teoría presente su opacidad para explicar la transición [17].

Estudios de la identidad migratoria

Los estudios de la identidad migratoria han encontrado diferencias temporales en cuanto a recursos, establecimiento de la inmigración como tema central de la agenda pública y justificación del autoritarismo político del país receptor, la concentración de migrantes en zonas turísticas, la expulsión mayoritaria de migrantes mexicanos a los Estados Unidos, la adaptación de migrantes al sistema de planificación familiar, el establecimiento de diferencias entre migrantes y residentes con respecto a marginación, segregación, asimilación e integración, el autoconcepto del migrante mexicano para con la cultura española, la asociación entre violencia, depresión y autoeficacia y diferencias entre hombres y mujeres respecto a la socialización con la cultura del país que los recibió [18].

La identidad migratoria se concentra en un círculo vicioso en el que el estrés acumulado indica una desestabilización social que repercute en la dinámica de las organizaciones, grupos e individuos tanto en los países expulsores como en los países receptores de migrantes. El primer caso explica la migración y el segundo el retorno del migrante. La identidad migratoria también supone un círculo virtuoso en el que la satisfacción laboral está latente y es determinada desde la dinámica familiar hasta por las capacidades individuales pasando por las demandas, recursos organizacionales y cultura laboral [19].

En estos temas las percepciones de los actores están presentes ya que es la apreciación de la pobreza la que impulsa a los migrantes a buscar

empleo en países en los que se les atribuyen mayores y mejores oportunidades de empleo, integración y auto eficacia aunque también se construyen escenarios de inmigración, marginación, segregación, violencia y depresión por el costo de oportunidad que supone abandonar una familia, o bien, la travesía por la que los migrantes atraviesan antes de establecerse laboralmente. De este modo, los estudios relativos a la migración en el ámbito laboral pueden ser esquematizados desde los objetos de estudio y los hallazgos en referencia a percepciones y comportamientos [20].

El estado del conocimiento, en su trayectoria negativa de factores inherentes a la migración inicia con la percepción de encuadre que explicaría la percepción de pobreza asociada a la inmigración que supone la inserción en un país receptor. En seguida, la marginación o segregación esperada al no contar con documentación o especialidad técnica que suponga un empleo mejor remunerado. Una vez inserto en una organización, la violencia y depresión serían otros aspectos percibidos por los migrantes al momento de interactuar con grupos xenofóbicos [21].

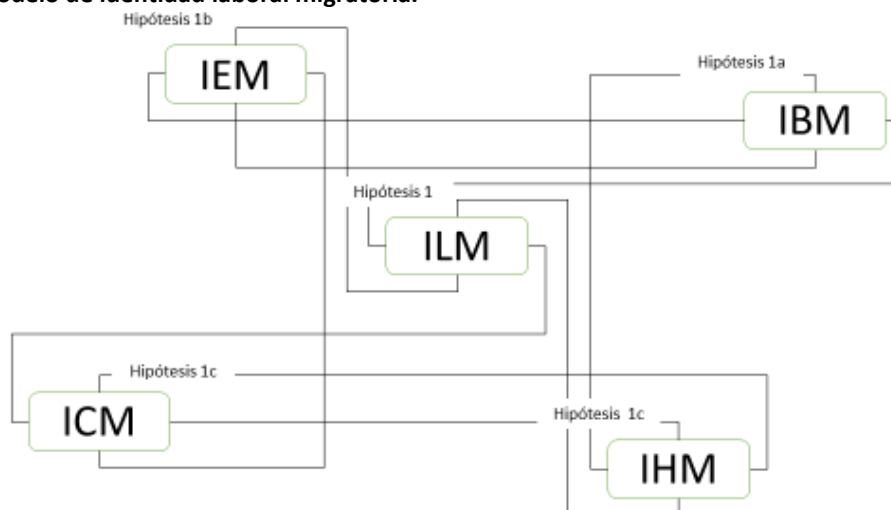
En su trayectoria positiva, la migración sería impulsada por redes familiares que no sólo

integran al migrante a un empleo, sino socializan sus valores, conocimientos y habilidades a fin de incrementar o reducir el auto concepto del grupo para enfocar las capacidades en una actividad remunerada compartida por las redes de apoyo. Ambas trayectorias pueden ser desglosadas en hipótesis de relaciones de dependencia entre las percepciones aludidas con la finalidad de explicar la variabilidad que supone la búsqueda de empleo [22].

Los estudios de la identidad migratoria establecieron cuatro hipótesis relativas a la selección, asimilación, adaptación y selección como ejes centrales del desarrollo local sustentable, en presente escrito ha diversificado teórica y conceptualmente los cuatro supuestos que explican la inserción laboral de migrantes al mercado laboral, explicando la exclusión social de los migrantes ya que son percibidos como amenazas a la estabilidad laboral y la seguridad pública del país que los acogió [23].

Por tanto, la migración es un tema idóneo para la difusión que los medios de comunicación construyen para influir en sus audiencias. Siguiendo los presupuestos de los referentes teóricos, la hipótesis de socialización está condicionada por la incidencia a largo plazo de la información diseminada por la televisión. A

Figura 1. Modelo de identidad laboral migratoria.



ILM = Identidad Laboral Migrante, IBM = Identidad del Balance Migrante, IEM = Identidad del Equilibrio Migratorio, ICM = Identidad de los Ciclos Migratorios, IHM = Identidad Híbrida Migrante

Fuente: Elaboración propia

diferencia de la radio, prensa o Internet, la televisión construye imágenes que transforman la seguridad pública en percepciones de inseguridad. Mientras tanto, la migración es difundida como un tema crítico de la agenda nacional y con ello su debate público aproxima a las audiencias a una postura en contra o a favor de la inserción laboral de trabajadores externos. O bien, la migración es asociada con otros procesos por parte de los noticieros. Ello supone un conjunto de atributos que los espectadores terminan vinculando con alguna problemática local [24].

Es así como el cultivo, mediatización y encuadre son tres procesos que ahondan en la hipótesis de socialización, pero también explican la asimilación de capacidades en el mercado laboral, la adaptación a los estilos de vida locales o la selección de talentos. Precisamente, las capacidades laborales de los migrantes explican la asimilación, adaptación y selección de los mismos porque son considerados como talentos ya no por su resiliencia, sino por sus habilidades y conocimientos adecuados a la flexibilización del mercado laboral. Las capacidades de los migrantes están expuestas a sistemas de exclusión y marginalidad que hacen vulnerables a sus redes colaborativas [25].

La migración laboral en referencia al desarrollo humano supone la inserción al mercado laboral; oportunidades, demandas, recursos y capacidades que han sido teorizadas, conceptualizadas y observadas con la finalidad de anticipar escenarios futuros de relaciones entre autoridades y ciudadanos. La demostración de diferencias significativas por sexo, edad, ingreso y educación entre grupos residentes con respecto a comunidades migrantes implica redes colaborativas que explican cuatro hipótesis relativas a la socialización, asimilación, adaptación y selección [26].

La vulneración, marginación y exclusión con respecto a grupos residentes que se perciben amenazados por las demandas y recursos que el mercado laboral impone supone el cultivo, mediatización y encuadre de información temas y atributos que determinan el traslado y estancia de migrantes en países receptores, así como el

retorno y la reinserción de ex migrantes en países expulsores [27].

Modelo de identidad laboral migratoria.

Un modelo es una representación de los procesos de balance, equilibrio, ciclo, conflicto y cambio en el que los flujos migrantes y la cultura oriunda están inmersos (véase Figura 1).

La identidad laboral migratoria al ser parte de un proceso de asentamientos y flujos humanos está sujeta a las demandas del entorno y los recursos internos de las organizaciones que emplean migrantes. Es así como el balance sería un indicador de la identidad laboral migrante y en ese sentido, sería explicada por el incremento de las demandas y el decremento de los recursos que, los líderes se encargarán de subsanar (hipótesis 1a).

En el caso del equilibrio, la identidad laboral migrante es observada por las diferencias y similitudes entre los recursos organizacionales. Se trata de un clima de relaciones que es implementado para subsanar las asimetrías entre talentos migrantes y oriundos. La estrategia de equilibrio supone una necesidad de acoplamiento entre trabajadores y directivos que puede ser subsanada a través de procesos de comunicación horizontal y decisiones bidireccionales (hipótesis 1b).

Si los ciclos productivos refieren a crisis y hegemonías de sistemas y culturas de gestión y administración, centradas en la dirección y motivación de talentos, entonces la identidad laboral migrante es coparticipe de un clima de relaciones preponderante sobre el clima de tareas, innovación, metas o apoyos. Esto es así porque la comunicación entre pares supone una mayor empatía y por tanto un mayor compromiso laboral (hipótesis 1c).

En el caso de los conflictos y cambios al interior de una organización, la identidad laboral migrante es un actor central. Se trata de un proceso en el que las asimetrías entre migrantes y oriundos motivan innovaciones. Es decir, si los directivos son oriundos y los empelados migrantes, entonces el aumento de las demandas y la escasez de los recursos generará

un nuevo sistema de gestión y administración centrado en una selección de personal tanto directivo como operativo (hipótesis 1d).

Por último, la identidad migratoria, conformada por balances, equilibrios, ciclos y cambios supone una gestión de producción de conocimiento más que de reproducción como es el caso de las organizaciones tradicionales. Incluso, la comunicación y la motivación es horizontal y bilateral, sustentada en una cultura democrática y participativa más que autoritaria (hipótesis 1).

Consideraciones finales.

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en la complejización de un modelo para el estudio de la identidad laboral migrante, pero los marcos teóricos, conceptuales y empíricos del balance, equilibrio, ciclo y cambio pueden ser complementados con otros referentes tales como: el enfoque de las generaciones en el que los millennials se distinguen de sus antecesores en cuanto al uso intensivo de tecnología y paradójicamente, la estancia más que la travesía o el retorno frente a cualquier evento que obligue al desplazamiento. Del mismo modo, la aproximación de las identidades de género aportaría una explicación más cercana a la problemática de las diferencias entre las masculinidades como cultura dominante con respecto a otras identidades de género ante las oportunidades del mercado laboral. O bien, el paradigma de las pequeñas y medianas empresas explicaría la emergencia y extinción del 90% y la generación del 5% de nuevos empleos antes de los tres años [28].

Por consiguiente, se recomienda extender la búsqueda de información en repositorios internacionales como Ebsco, Scopus o Elsevier, así como el empleo de técnicas más sofisticadas como la minería de textos, los cuales repercutirían en la complejización de un nuevo modelo.

Agradecimientos

El proyecto fue financiado por la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico,

Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, registro IN3005516.

Referencias

1. Bahamonde P. Actitudes de los chilenos hacia las orientaciones aculturativas de los inmigrantes peruanos y su relación con variables interculturales. *Praxis Revista de Psicología*. (2013); 15, 29-55
2. Carreón J, Bautista M, García C, Hernández G, Sandoval F, Pérez G, Valdés O. confiabilidad y validez de un instrumento que mide percepciones de salud ocupacional en migrantes de Huehuetoca, Estado de México. *Obets*. (2016); 11, 569-581
3. Carreón J, Hernández J, García C. Identidad migratoria en el establecimiento de agenda. *Diálogos de Derecho y Política*. (2015); 16, 69-87
4. Carreón J, Morales, M, Rivera B, García C, Hernández J. Emprendedurismo migrante y comerciante: Estado del conocimiento. *Tlatemoani*. (2014), 15, 1-30
5. Castro T, Rosero L. Maternidades y fronteras. La fecundidad de las mujeres inmigrantes en España. *Revista Internacional de Sociología*. (2011); 1, 105-137
6. Delgadillo L, Vargas A, Nievar Á, Arguello J, González L. Efectos de la violencia de pareja en mujeres migrantes. *Civilizar*. (2013); 13, 103-116
7. Diez J. Inmigración laboral en la Rioja. *Redur*. (2010); 9, 271-307
8. Fernández O. Génesis y composición de un sistema migratorio iberoamericano. *Nómadas*. (2011); 29, 1-22
9. García C, Carreón J, Aguilar J, Hernández J, Bustos J. Redes de identidad y subjetividad en torno al establecimiento de agenda. *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales*. (2014); 1, 1-9
10. García C, Carreón J, Bustos J. La salud ocupacional de unos adultos mayores en un contexto electoral de una localidad

- del centro de México. *Doxa*. (2017), 7, 36-49
11. García C, Carreón J, Hernández J, Aguilar J, Rosas F. Modelo de los determinantes psicosociales de la identidad laboral y la vivienda en ex migrantes de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. (2015); 11, 55-69
 12. García C, Carreón J, Hernández J, Salinas R, Quintana D. Gobernanza de la migración sociopolítica. *Revista de Ciencia Política*. (2015); 25, 1-22
 13. García C, Carreón J, Hernández J. Límites de los modelos de salud ocupacional. Estudio de la adhesión al tratamiento del asma en trabajadores migrantes adultos mayores del Estado de México. *Visión Gerencial*. (2017); 16, 103-118
 14. García C, Carreón J, Sandoval F, Bustos J, Aguilar J. Estructura de la cultura laboral en una institución de promoción de la salud pública. *Arequipa*. (2016); 6, 291-304
 15. García C, Carreón J, Hernández J. Contraste de un modelo de sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. (2014), 5, 308-329
 16. García C. Desarrollo local: Vulnerabilidad hídrica, precariedad laboral, intensidad migratoria e identidad resiliente. *Desarrollo Local Sostenible*. (2016); 13, 1-15
 17. García C. Especificación de un modelo de emprendimiento local en flujos migratorios de retorno a la comunidad de origen. *Pasajes*. (2017); 5, 26-39
 18. García C. Estructura de las actitudes hacia los hospitales. *Psicología y Salud*. (2011); 21, 57-64
 19. García C. La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias. *Poesis*. (2009); 18, 1-17
 20. García C. La participación sostenible en la asistencia institucional de los flujos de emigrantes. *Revista de Psicología Política*. (2008); 6, 25-34
 21. Guardiola A, Espinar M, Hernández E, Sánchez M. Los inmigrantes como amenaza. Procesos migratorios en la televisión española. *Convergencia*. (2010); 17, 49-68
 22. Hernández P. La identidad costarricense ante los dilemas de la migración, diversidad cultural y desigualdad socioeconómica. *Reflexiones*. (2013); 92, 23-33
 23. López Y. Migración y etnicidad en la construcción de imaginarios: El caso de los mexicanos en Murcia. *Imagonautas*. (2013); 3, 37-55
 24. Mejía S, García C. Violencia institucional contra los transmigrantes. *Revista de Trabajo Social, UNAM-ENTS*. (2015); 4, 45-65
 25. Mercado A, Piña M. Migración hacia Estados Unidos y su impacto en la nueva reforma migratoria. *Espacios Públicos*. (2010); 13, 216-235
 26. Mora V, Morales T, Caballero P, Rivera M. Migración del cónyuge: Análisis de los recursos psicológicos de mujeres michoacanas. *Uaricha*. (2013); 21, 44-55
 27. Pacheco D. La identidad costarricense ante los dilemas de la migración, diversidad cultural y desigualdad socioeconómica. *Reflexiones*. (2013); 92, 23-33
 28. Sosa F, Zubieta E. Aculturación psicológica y creencias en estudiantes migrantes y no migrantes. *Hologramática*. (2012); 17, 45-70