



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Salud

Máster Universitario en Psicología General Sanitaria
**Mujeres españolas expatriadas en Arabia
Saudí: sensibilidad transcultural, estrés y
satisfacción vital desde una perspectiva de
género**

Trabajo fin de estudio presentado por:	María José Timón Olmedo
Línea de investigación:	Evaluación y Psicodiagnóstico en Psicología General Sanitaria
Director/a:	Juan Antonio Becerra García
Fecha:	13 de enero de 2022

Índice de contenidos

Resumen	6
Abstract	7
1. Marco teórico	8
1.1. Globalización y asignaciones internacionales	8
1.2. Familia y procesos de expatriación	9
1.3. Mujeres expatriadas: una visión de género	11
1.4. Variables psicológicas implicadas en las expatriaciones	13
1.5. Arabia Saudí: barreras añadidas según el país de destino	16
2. Justificación	22
3. Objetivos	24
4. Hipótesis	25
5. Marco metodológico	26
5.1. Participantes	26
5.2. Instrumentos	26
5.3. Procedimiento	29
5.4. Análisis de datos	30
6. Resultados	32
7. Discusión	39
7.1. Fortalezas y limitaciones de estudio	44
7.2. Prospectiva	44
7.3. Conclusiones	46

Referencias bibliográficas.....	47
Anexo A. Cuestionario sociodemográfico	52
Anexo B. Inventory of Cross-Cultural Sensibility (ICCS)	54
Anexo C. Escala de Estrés Percibido (PSS-14).....	55
Anexo D. Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS).....	56
Anexo E. Compromiso de Confidencialidad	57
Anexo F. Informe de valoración del TFM	58
Anexo G. Consentimiento Informado	59

Índice de figuras

Figura 1. Mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí que hablan otros idiomas.....	33
Figura 2. Estrés Percibido en mujeres españolas expatriadas	36
Figura 3. Nivel de Satisfacción con la vida en mujeres españolas expatriadas.....	36

Índice de tablas

Tabla 1. Guía para determinar los niveles de sensibilidad transcultural del ICCS	27
Tabla 2. Descripción de la muestra total (N=40)	32
Tabla 3. Descripción de la muestra por grupos y total.....	34
Tabla 4. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk	35
Tabla 5. Correlación de Spearman entre las distintas variables examinadas	37
Tabla 6. Prueba de U de Mann Whitney	38

Resumen

Las asignaciones internacionales derivadas de la globalización actual es una práctica cada vez más habitual que implica la movilidad a otros países de los profesionales y en muchos de los casos de sus familias. La investigación señala un incremento de las mujeres en puestos internacionales y una carga significativa de las cónyuges acompañantes en el éxito de las expatriaciones; sin embargo, son escasos los estudios sobre el tema.

El objetivo del presente estudio fue analizar los constructos de sensibilidad transcultural, estrés percibido y satisfacción vital con una muestra de mujeres españolas residentes en Arabia Saudí con y sin trabajo remunerado.

Los resultados mostraron una relación negativa entre el estrés percibido y la satisfacción vital. Sin embargo, no se hallaron diferencias en ninguno de los tres constructos analizados en función de la situación laboral de las mujeres en el país.

En conclusión, las mujeres expatriadas españolas de los dos grupos no se vieron afectadas en los niveles de los constructos analizados obteniendo niveles elevados en sensibilidad transcultural y satisfacción vital.

Palabras clave: sensibilidad transcultural, estrés percibido, satisfacción vital, mujeres españolas expatriadas, Arabia Saudí

Abstract

Due to growing globalization, international employment assignments are an increasingly common scenario, which involves the mobilization of professionals, and in many cases, their families to different countries. Current studies have highlighted an increase in the number of female employees assigned overseas and also the significant burden successful expatriation poses for female accompanying spouses. There is however, a scarcity of research focusing specifically on the international mobilization of women.

The objective of this study therefore, was to analyze the constructs of cross-cultural sensitivity, perceived stress and life satisfaction on the expatriate experiences of Spanish women residing in Saudi Arabia for both employed professionals and “unpaid” accompanying spouses.

The results showed a significant negative relationship between perceived stress and life satisfaction. However, no differences were found in any of the three constructs analyzed based on the employment situation of women in the country.

In conclusion, the Spanish expatriate women in the two groups were not affected in the levels of the analyzed constructs, obtaining high levels of cross-cultural sensitivity and life satisfaction.

Keywords: cross-cultural sensitivity, perceived stress, life satisfaction, expatriate Spanish women, Saudi Arabia

1. Marco teórico

1.1. Globalización y asignaciones internacionales

Desde finales del siglo XX, el desarrollo y evolución de los mercados económicos a nivel mundial ha originado un interés empresarial por la apertura y expansión hacia otros países y continentes con el objetivo de incrementar sus actividades económicas en los mercados exteriores y lidiar con una competencia internacional cada vez mayor (Pascual y Escalera, 2006). El avance tecnológico que se ha dado en los últimos tiempos ha sido un elemento primordial en este desarrollo e incremento de la internacionalización de las empresas (Espinosa, 2009).

Las empresas españolas se han sumado a este proceso de internacionalización tanto en exportación, acuerdos de colaboración e inversiones directas (Espinosa, 2009). La expansión internacional y el progresivo crecimiento de inversión han servido para impulsar y aumentar la internacionalización empresarial española; posicionando a España en sexto lugar en términos de inversión mundial exterior en sectores como las telecomunicaciones, energía, finanzas o turismo (Pascual y Escalera, 2006). Asimismo, la crisis económica que tuvo inicio en España en el año 2008 ha derivado en el incremento de los desplazamientos internacionales de las empresas españolas para hacer frente a la situación económica y acrecentar sus beneficios. Además, para algunas de estas empresas la apertura internacional ha supuesto la evitación de una quiebra de sus negocios (Polanco, 2018).

Una de las gestiones a nivel organizacional que conlleva necesariamente el proceso de internacionalización empresarial son las expatriaciones de los profesionales, también conocidas como asignaciones internacionales (Pascual y Escalera, 2009).

Los datos ofrecidos por diferentes autores (Pascual y Escalera, 2009; Pin y García, 2009; Polanco, 2018; Ramírez, 2014) indican el aumento de las expatriaciones en los últimos tiempos tanto en las empresas extranjeras como en las españolas, convirtiéndose así en una práctica habitual en el marco empresarial como estrategia de afrontamiento frente a los nuevos retos y mercados internacionales.

Por otro lado, según un estudio realizado por Pin y García (2009), el 86% de las empresas españolas y el 69% de las extranjeras no cuentan con un departamento específico de expatriación. De esta manera, el éxito de las organizaciones a nivel internacional dependerá en gran parte de la gestión empresarial realizada por los Departamentos de Recursos Humanos durante todo el proceso de expatriación. Dicho proceso, abarca un espacio temporal que va desde la selección previa de los profesionales en el país de origen, el periodo de expatriación en el país de destino y el retorno o repatriación (Polanco, 2018).

Las organizaciones a nivel mundial dedican cada vez más esfuerzo por alcanzar el éxito en las asignaciones internacionales lo que implica eliminar o reducir al mínimo el fracaso de la expatriación (Khalil et al., 2016).

Según Pin (1999, citado en Pascual y Escalera, 2009, p. 25),

los expatriados son aquellos que teniendo sus relaciones personales, familiares y profesionales básicas en un país, se desplazan para realizar su actividad profesional en otro país, en el que se deben desarrollar de manera estable su vida personal, familiar y social, para regresar después de un periodo de tiempo relativamente largo, a su país de origen.

De ésta y otras definiciones de expatriación (Bonache y Cabrera, 2002; Porret, 2014; Suuturi y Brewster, 2003), se derivan dos aspectos o características comunes en los expatriados; por un lado, profesionales que se movilizan a otro país por un tiempo concreto para desarrollar su actividad laboral y; en segundo lugar, que dicho traslado afecte a su vida personal, familiar y/o social (Pascual y Escalera, 2009).

1.2. Familia y procesos de expatriación

Dentro del contexto de las asignaciones internacionales varios estudios (Pascual y Escalera, 2009; Polanco, 2018; Ramírez, 2014; Shaffer y Harrison, 1998) resaltan la importancia que adquiere la familia no solo en términos de éxito o fracaso del expatriado en el puesto a desempeñar en el país de destino, sino también en cuanto a la aceptación inicial de la propuesta de traslado.

No obstante, a pesar del papel tan destacado que parece tener la familia en los procesos de expatriación es un aspecto que ha sido poco atendido desde la gestión organizacional empresarial; esta falta de atención del ámbito familiar tiene como consecuencia ser una de las principales causas de fracaso en las asignaciones internacionales (Pascual y Escalera, 2009).

Según Pascual y Escalera (2009), los inconvenientes que afectan de forma significativa a los expatriados y sus familias son la inadaptación al país de destino y el estancamiento de las carreras profesionales de los cónyuges. La desatención de estos dos aspectos podría llevar a una expatriación problemática, al regreso anticipado de los expatriados y/o sus familias o incluso, en último lugar, a la ruptura de la relación de pareja (Polanco, 2018). En términos organizacionales, el fracaso en la asignación internacional se traduciría en pérdidas económicas y de oportunidades en los negocios; además de, un perjuicio de la imagen corporativa (Ramírez, 2014).

Por otra parte, Andreason (2008, citado en Ramírez, 2014) señala que la experiencia vivida por los cónyuges acompañantes difiere de la de los expatriados en las asignaciones internacionales; así pues, en la adaptación de los cónyuges pueden influir múltiples variables tales como los viajes frecuentes, la influencia cultural del país de destino, la duración de las asignaciones, conflictos en la relación de pareja, etc. Pero el aspecto más repetido en la literatura es sin duda las carreras profesionales de los cónyuges como el principal obstáculo en la adaptación.

Otra cuestión por mencionar en relación con los expatriados y sus familias son los hijos. En este sentido, nos podemos encontrar con parejas sin hijos, parejas con hijos mayores de edad y que no acompañan en el desplazamiento o familias con hijos menores de edad en donde el traslado se produce de la familia en su conjunto. En este último supuesto, existen diferencias en la adaptación familiar al país de destino debido a que en el caso de que los hijos sean pequeños la dedicación al hogar y cuidados será plena por parte de la pareja; y en el caso de que los hijos sean adolescentes debido al desarraigo que estos podrían experimentar al encontrarse en una etapa compleja dentro del desarrollo evolutivo (Polanco, 2018).

1.3. Mujeres expatriadas: una visión de género

La desigualdad de género es uno de los problemas más comunes y persistentes a nivel mundial, siendo sus consecuencias más evidentes en los países en vías de desarrollo o subdesarrollados. De esta manera, a las mujeres se les niega tener las mismas oportunidades que a los hombres por la condición de género ya sea en el sector público, privado o en el hogar sin distinciones de clase, raza o religión (Qureshi, 2014).

En los últimos años, los estudios sobre migraciones internacionales han incorporado la perspectiva de género para tratar el tema en cuestión. En este sentido, desde la literatura sobre la movilidad migratoria, se destaca la incorporación e incremento de la participación de la mujer en los procesos migratorios como trabajadoras más allá de la reagrupación familiar (Ortiz y Mendoza, 2007).

Sin embargo, la bibliografía revisada (Bastida y Cancelo, 2010; Chaves, 2009; Mirabal et al., 2016; Ortiz y Mendoza, 2007; Pascual y Escaleras, 2006; Salami y Davoine, 2015; Varma y Russell, 2016) indica que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral a nivel internacional todavía sigue siendo bastante inferior en comparación con la del hombre. Pin y García (2009), en el análisis de datos realizado en su estudio confirman que los expatriados son principalmente hombres; obteniendo hasta un 35% de las empresas españolas y un 43% de las extranjeras en las que el número de mujeres expatriadas fue nulo. Varios estudios posteriores (Bastida, 2018; Shortland, 2018) confirman esta subrepresentación de las mujeres expatriadas, siendo únicamente un 25% el porcentaje de mujeres asignadas a puestos en el extranjero.

En este sentido, nos encontramos con una serie de factores o barreras que dificultan una mayor participación de las mujeres en lo que a movilidad internacional se refiere. Desde el plano personal; se observa la autopercepción de incapacidad y la situación familiar (maternidad, hijos en edad escolar y la dualidad profesional de sus cónyuges). A nivel institucional; nos encontramos con aspectos como la cultura organizativa, la menor ocupación de altos cargos en los países de origen y las creencias por parte de los directivos y

departamentos de recursos humanos de la supuesta menor disposición de las mujeres de aceptar el puesto, la ineficacia laboral en el extranjero y el rechazo de los profesionales hacia las mujeres que se podrían dar en los países de acogida. Por último; en el plano contextual nos encontramos con la distancia cultural donde las condiciones sociales y políticas llevan a la no asignación internacional de las mujeres (Bastida y Cancelo, 2010; Bastida, 2018; Mirabal et al., 2016; Ortiz y Mendoza, 2007; Shortland, 2018).

Salamin y Davoine (2015) en una investigación realizada con expatriados de distintas multinacionales asignados en Suiza encontraron niveles más altos de adaptación laboral en las mujeres señalando que a pesar de que las expatriadas se encuentren con barreras añadidas en los empleos en el extranjero es probable que con muchas de estas barreras ya se hayan enfrentado con anterioridad en sus países de origen y por ello estén preparadas para afrontarlas. Esta idea es consistente con un estudio de Harrison y Michailova (2012, citado en Salamin y Davoine, 2015) quienes acentúan que las mujeres expatriadas en los Emiratos Árabes Unidos tuvieron que enfrentarse a varios desafíos en su adaptación; sin embargo, las mujeres contaban con ello en el momento de su traslado y solo era cuestión de tiempo adaptarse a su nuevo entorno.

En definitiva, la investigación ha confirmado el éxito de las mujeres en las asignaciones internacionales. Diferentes estudios comparativos de adaptación señalan que, en general, las mujeres se adaptan al menos tan bien como los hombres (Cole y McNulty, 2011; Haslberger, 2010; Salamin y Davoine, 2015; Selmer y Leung, 2003; citados en Bastida, 2018).

Por otra parte, generalmente, las mujeres están más predispuestas en el acompañamiento del cónyuge en las asignaciones internacionales que a la inversa (Arduino, 2019; Pin y García, 2009). Por consiguiente, son las mujeres las que casi siempre acompañan a sus parejas en los procesos de expatriación; encontrándonos de esta manera con una gran parte de mujeres que paralizan o abandonan sus carreras profesionales dedicándose exclusivamente al cuidado de la familia y a las tareas del hogar (Ortiz y Mendoza, 2007).

Según Ortiz y Mendoza (2007), las dificultades de inserción laboral en el país de destino para este grupo de mujeres (cónyuges acompañantes) debido a circunstancias como la

incompatibilidad entre jornada laboral y conciliación familiar, la escasez de oportunidades con empleos correspondientes a la cualificación profesional desarrollada en los países de origen o incluso las limitaciones legales-laborales que presentan algunos de los países de destino; acotan en gran medida las posibilidades de continuidad de sus carreras profesionales. Estos mismos autores, en su estudio con una muestra de mujeres españolas expatriadas en México, manifiestan que son las mujeres de menor edad las que perciben mayor frustración en cuanto a la paralización de sus carreras frente a mujeres de mayor edad o que no trabajaban en el país de origen. A pesar de valorar los aspectos positivos de las expatriaciones temporales tales como el crecimiento personal, el desarrollo formativo o el cuidado de los hijos, estas mujeres viven con inquietud las dificultades de una futura reincorporación laboral a su regreso a España vinculado principalmente con la elevada competitividad del mercado actual de trabajo donde la edad y la paralización de la actividad profesional pueden afectar de forma significativa.

1.4. Variables psicológicas implicadas en las expatriaciones

Adaptarse a un nuevo entorno y cultura es considerado como uno de los aspectos más relevantes en el éxito de las asignaciones internacionales, de ahí la existencia de una amplia literatura sobre este factor (Khalil et al., 2016). La adaptación transcultural, según Sterle et al. (2018), se entiende como el proceso de los expatriados cuando se trasladan a otro país en donde desarrollan un aprendizaje sobre la nueva cultura y buscan la forma de funcionar favorablemente en el país de acogida.

En las discusiones sobre la adaptación transcultural, la eficacia del desempeño laboral en las asignaciones internacionales y el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas con personas de otras culturas adquiere una gran relevancia el término de sensibilidad transcultural (Bhawuk y Brislin, 1992).

Según Hammer et al. (2003), la sensibilidad transcultural es entendida como “la capacidad de discriminar y experimentar diferencias culturales relevantes” (p.422). En esta misma línea,

Medina-López-Portillo la define como la capacidad psicológica de una persona para lidiar con las diferencias culturales (2004, citado en Martinsen, 2011).

Asimismo, para que los individuos (expatriados, estudiantes de intercambio, inmigrantes, etc.) sean eficaces interculturalmente deben estar interesados en otras culturas, ser sensibles para apreciar las diferencias culturales y estar dispuestos a modificar su comportamiento como muestra de respeto hacia las personas de otras culturas. Estas características se ajustan a la definición de sensibilidad transcultural por lo que este constructo podría ser un predictor de la efectividad intercultural (Bhawuk y Brislin, 1992).

Por su parte, Alonsos-Marks y Sánchez (2018), señalan que la sensibilidad transcultural promueve la tolerancia y el respeto a la diversidad, y es una habilidad que se puede aprender y desarrollar a través de experiencias con otras culturas dentro y fuera de las aulas.

Cushier (1986, citado en Alonso-Marks y Sánchez, 2018) propone que el concepto de sensibilidad transcultural se compone de cinco factores: integración cultural, comportamiento, actitud hacia los demás, interacción intelectual y empatía. De este modo, el éxito de una persona en la eficacia intercultural será mayor en la medida en que sea mejor evaluado en estos factores.

Por otro lado, existe cada vez una literatura de investigación más extensa señalando que el proceso de expatriación puede resultar una experiencia desafiante y estresante (Sterle et al., 2018). Wilkinson y Singh (2010), definen el estrés como un estado psicológico que se desarrolla cuando una persona se expone a una situación que excede de los recursos internos o externos de los que dispone para poder enfrentarse a dicha situación.

A su vez, el estrés percibido es entendido como una variable de resultado que evalúa el grado en que las personas perciben situaciones de su vida como estresantes influenciado por factores como la personalidad o mecanismos de afrontamiento utilizados (Cohen et al., 1983). En esta misma línea, Remor (2006) señala que el nivel de estrés percibido se corresponde con el grado en que las personas encuentran que la vida es impredecible, incontrolable o

sobrecargada; considerando estos tres componentes como esenciales en el estrés experimentado por un individuo.

El choque cultural se produce cuando se observan comportamientos desconocidos en nuevos entornos culturales, esta situación conlleva mayores niveles de estrés, ansiedad y tensión. Es conveniente reducir estos niveles de estrés psicológico en el momento de incorporarse a un nuevo entorno cultural; sin embargo, un cierto grado de ansiedad y estrés puede resultar motivador para que las personas aprendan y se adapten más rápido a la nueva cultura (Eschbach et al., 2001; Xia, 2009; citados en Rosenbusch et al., 2015).

Varios estudios confirman que las asignaciones internacionales están vinculadas a mayores niveles de estrés psicosocial (Furnham, 1990; Furnham 2001; Haines, 2000; Torbiorn, 1982; citados en Brown, 2008). Algunos de los factores estresantes implicados en el proceso podrían ser el traslado a un nuevo país, separarse de la pareja y los hijos, dejar un puesto de trabajo e iniciar uno nuevo, diferencias culturales, modificación de las rutinas familiares, pérdida de apoyo social, etc. (Sterle et al., 2018).

Asimismo, Carraher et al. (2004) identificaron siete aspectos que se relacionan con el estrés cultural, relacional y laboral; estos son: aprendizaje de idiomas, conciliación entre familia y trabajo, demandas laborales, expectativas, habilidades comunicativas, situación política del país de destino y existencia de oportunidades educativas para los hijos de los expatriados. Según Brown (2008), todos estos aspectos son relevantes pero la conciliación entre familia y trabajo es el aspecto que mayor impacto muestra en relación con el estrés de los expatriados y conlleva un peor rendimiento laboral; por su parte, los aspectos que mayor estrés generan a las esposas acompañantes son la sensación de aislamiento y no sentirse valorada. Del mismo modo, Harris (2004, citado en Shortland, 2018) señala que las mujeres expatriadas trabajadoras experimentan estrés debido a la superposición de los roles laborales y familiares.

Brown (2008), en un estudio realizado con parejas expatriadas informó sobre los estresores específicos dominantes durante la asignación tales como no pasar suficiente tiempo con la pareja, no tener amigos cercanos de confianza, incertidumbre sobre el futuro después de la asignación, sentirse aislado, hacer frente a demasiadas demandas/expectativas en conflicto.

Los resultados confirmaron varias hipótesis, entre ellas: que los estresores varían entre los roles de empleado y cónyuge, que una mayor duración de las asignaciones no implicaba una reducción del estrés y que las familias con hijos y las preocupaciones sobre éstos implicaba elevados niveles de estrés.

La satisfacción con la vida se ha definido como el proceso de valoración que las personas hacen de la calidad de sus vidas en función de sus propios criterios. Es decir, las personas realizan una comparación entre las condiciones de sus vidas y un estándar o varios autoimpuestos; en consecuencia, cuanto mayor sea el nivel de coincidencia entre ambas (logros alcanzados y expectativas esperadas) mayor será la satisfacción con la vida. Por lo tanto, la satisfacción con la vida es un juicio cognitivo consciente de la propia vida en la que los criterios de valoración varían y dependen de cada persona (Pavot y Diener, 1993).

En esta misma línea, Díaz y Sánchez-López (2001), señalan que el componente cognitivo del bienestar subjetivo es la satisfacción vital. Además, disponer de una red de apoyo social y familiar para alcanzar nuestros propósitos son factores que influyen favorablemente en la satisfacción vital.

Los dos motivos principales para el fracaso de las asignaciones internacionales son la insatisfacción vital e inadaptación del cónyuge. Asimismo, para una adaptación conyugal favorable se debe fomentar la continuidad de sus carreras profesionales y proporcionar un apoyo social (Lazarova et al., 2010; Ong y Ward, 2005; citados en Gudmundsdottir et al., 2019).

En un estudio de Shaffer y Harrison (2001, citado en Gudmundsdottir et al., 2019) las cónyuges acompañantes informaron que se sentían en inferioridad en comparación con los expatriados experimentando mayor aislamiento social y mayor dependencia económica, social y emocional.

1.5. Arabia Saudí: barreras añadidas según el país de destino

El contexto en las asignaciones internacionales se ha reconocido que puede tener una especial relevancia en cuanto a la adaptación de las mujeres expatriadas se refiere. Por lo tanto, dependiendo de las normas socioculturales del país de destino, las mujeres pueden

encontrarse con retos o desafíos adicionales importantes, tanto en el entorno laboral como no laboral del país de acogida (Salamin y Davoine, 2015).

Según los datos del Informe de Movilidad Internacional (2016, citado en Polanco, 2018) entre los países de destino que presentan un desafío aún mayor que la propia expatriación se encuentran Brasil, Rusia, China, India y Arabia Saudí. Algunos de los aspectos a los que se enfrentan los expatriados y sus familias son las diferencias culturales, el idioma, la asistencia sanitaria, el clima, la calidad de los alimentos, la contaminación, la calidad de vida, la seguridad, etc.

Janckson y Manderscheid (2015), señalan que el número de asignaciones internacionales prácticamente se duplicó entre los periodos de 2005 a 2006 y de 2007 a 2008 según los datos aportados por la encuesta de recolocación global en el 2013. Además, añaden que el continuo crecimiento del sector de la energía conlleva una movilización también creciente de los expatriados a países de Oriente Medio como Emiratos Árabes Unidos y Arabia Saudí.

En esta misma línea, Khalil et al. (2016) indican que la afluencia de las multinacionales en Arabia Saudí ha aumentado considerablemente debido al crecimiento de la industria y a las abundantes reservas de petróleo y gas. En consecuencia, las expatriaciones en el país también han aumentado; llegando incluso en el año 2013 a ser superior el porcentaje de población activa en el país de personas extranjeras (53,4%) según una estimación del Departamento General del Censo.

Sin embargo, la participación de mujeres expatriadas es menor en comparación con los hombres. A pesar de ser un país de trabajadores expatriados, constituyendo un tercio de su población total, nuevamente nos encontramos con una desigualdad de género en las mujeres migratorias. Asimismo, una parte importante de estas trabajadoras proceden del sudeste asiático y ocupan puestos de enfermeras, limpiadoras en el sector de la sanidad, cuidadoras o empleadas del hogar (Mohamed et al., 2019).

La desigualdad de género en los países árabes se mantiene hoy en día no solo por la dominancia masculina en todos los ámbitos sino también por razones religiosas. Arabia Saudí

es un país catalogado como ultraconservador donde las normas, la cultura, las costumbres y tradiciones están influenciadas por la enseñanza islámica ultraortodoxa (Qureshi, 2014). Según el informe de la brecha de género del *World Economic Forum* en 2018, Arabia Saudí es uno de los países con mayor desigualdad a nivel global ocupando el puesto 141 de un total de 149. A pesar de que el número de trabajadoras aumentó en un 130% entre los años 2012 y 2016 la puntuación del índice de participación económica y de oportunidades de las mujeres continúa estando por detrás de los índices de educación y empoderamiento político (Topal, 2019).

No obstante, en contradicción de las noticias que se publican en los medios de comunicación a nivel internacional, en los últimos años el Gobierno de Arabia Saudí ha iniciado medidas educativas, laborales y legales a favor del empoderamiento de las mujeres saudíes. De esta manera, la presencia de las mujeres está ganando protagonismo en todos los sectores (Qureshi, 2014). Así pues, la participación de las mujeres sauditas en los medios de comunicación, la sociedad civil, los negocios, las artes y la moda han experimentado un incremento significativo (Quamar, 2016).

Los decretos reales han sido el principal propulsor de estos cambios y desafíos a las normas y costumbres conservadoras, permitiendo a las mujeres un mayor acceso al mercado laboral y cargos públicos, y una mayor visibilidad en la esfera pública en general (Alhussein, 2014).

En septiembre de 2011, se concedió por primera vez documentos de identificación personal a las mujeres; este mismo año, tras un decreto real se permitió a las mujeres trabajar en dominios que antes estaban restringidos a los hombres (Alhussein, 2014). En enero de 2013, el rey emitió un nuevo decreto que permitió a las mujeres ser miembros del Consejo de la Shura (el organismo consultivo que se encarga de proponer proyectos de ley para el rey) nombrando a 30 mujeres para formar parte del Consejo (Topal, 2019). Este mismo año, se hizo obligatorio para las mujeres la obtención de un documento nacional de identidad. Igualmente se hizo efectiva la Ley de Protección frente al Maltrato que tipifica como delito la violencia doméstica incluida la violencia física, psicológica y sexual (Rullansky, 2019). En 2015,

se otorgó a las mujeres el derecho a votar y también que postularan como candidatas a esos escaños (Topal, 2019).

En 2016, el reinado de Salman bin Abdulaziz anunció el plan denominado Visión 2030 con el objetivo de impulsar un proceso de cambio dirigido hacia una innovación tecnológica, diversificación económica, nitidez institucional, mejora de los servicios públicos e infraestructuras, transformación cultural y empoderamiento de las mujeres. Entre las reformas políticas de apertura vinculadas a las mujeres que se han ido implantando en los últimos años nos encontramos con una mayor autonomía e independencia debido al cese de la tutela legal masculina para muchas de las decisiones básicas que hasta el momento requerían de recibir el permiso de un tutor legal (padre, hermano, esposo o incluso hijo) como conducir, viajar internacionalmente, estudiar, trabajar, abrir una cuenta bancaria o divorciarse, entre otras (Topal, 2019). De igual modo, la derogación de la prohibición de conducir, no obligatoriedad del uso de la *abaya*, el *hijab* o el *naqab*, participación política, ampliación de estudios de educación superior y mayor acceso al mercado laboral (Rullansky, 2019). Además, el príncipe heredero, en septiembre de 2017, ordenó reformas como la reapertura de cines públicos para hombres y mujeres, conciertos y eventos deportivos mixtos (Topal, 2019).

Otro de los cambios de gran relevancia ha sido el cese de la segregación por sexos en actividades y espacios públicos como restaurantes o centros comerciales, las oficinas de trabajo, conferencias y seminarios. Del mismo modo, las celebraciones, los festivales y las reuniones familiares. (Quamar, 2016).

Sin duda alguna, el 2018 ha sido un año histórico para Arabia Saudí y especialmente para la mujer en cuanto a cambios y progreso se refiere. La visión 2030 conlleva un elevado grado de liberación social con la idea de favorecer el aumento de la industria del turismo y ocio, reformas en el sistema educativo y el empoderamiento de las mujeres (Sabir y Zenaidi, 2019). A pesar de que para algunos los cambios introducidos siguen siendo insuficientes, no se puede pretender modificar de un día para otro la situación marginal y desfavorecedora que han experimentado las mujeres de este país desde hace décadas donde no solo han intervenido

factores legales o económicos sino también religiosos, sociales e incluso históricos (Alhussein, 2014).

Para finalizar, se añaden algunos estudios encontrados (previos a los cambios mencionados) donde se analizan diferentes aspectos de la vida cotidiana y laboral, así como la adaptación de los expatriados y sus cónyuges en el país.

Lauring y Selmer (2010), en su estudio de 16 familias danesas residentes en Arabia Saudí se encontraron que las cónyuges acompañantes fueron una influencia positiva y activa tratando de apoyar y promover las carreras profesionales de sus parejas durante la asignación internacional mediante el uso de estrategias sociales como la creación de alianzas y redes sociales con otras personas influyentes.

Jackson y Manderscheid (2015), realizaron un estudio sobre la adaptación en Arabia Saudí con una muestra de ocho participantes masculinos occidentales residentes en el país a través de entrevistas semiestructuradas; como resultado obtuvieron una serie de temas y subtemas influyentes en la adaptación de los expatriados.

En primer lugar, cabe destacar la adaptación de la cónyuge acompañante ya que es un aspecto fundamental para la adaptación del expatriado. La mayoría de las esposas tuvieron bastantes dificultades de integración con las mujeres locales debido a muchos factores; tales como el idioma o la diferencia cultural. Asimismo, el papel subordinado de la mujer en la sociedad del país fue reconocido como el principal obstáculo para la adaptación conyugal; la segregación entre hombres y mujeres incluso durante las visitas informales fue otra de las dificultades resaltadas por los entrevistados. El segundo tema destacado en la adaptación cultural del país fueron los recintos de vivienda habituales de los expatriados denominados *compounds*.

Según Glasze (2006, citado en Jackson y Manderscheid, 2015), en su origen la finalidad de estos recintos exclusivos para personas expatriadas en Arabia Saudí era evitar que las normas y costumbres occidentales interfirieran con la cultura del país pudiendo así coexistir ambas culturas. Todos los participantes afirmaron su preferencia por pasar la mayor parte de su tiempo libre en los *compounds* ya que la vida en ellos se asemeja más a la de sus países de

origen, aunque a su vez asumían que esta segregación limitaba la integración con la gente local del país. En tercer lugar, destacaron la falta de actividades entre saudíes y occidentales para poder interactuar y como inconvenientes en su adaptación; aspectos como la ausencia de actividades sociales, la separación por sexos en las actividades, los horarios de oración diaria (todas las tiendas y restaurantes cierran unos treinta minutos en cada rezo durante cinco veces al día) y el mes de Ramadán. Las relaciones entre saudíes y occidentales son un aspecto fundamental para una favorable adaptación laboral, cultural e interacción local.

En esta misma línea, Khalil et al. (2016) realizaron una investigación con un grupo de diez mujeres con trabajo remunerado y residentes en Arabia Saudí. Los autores a través de entrevistas semiestructuradas extrajeron una serie de factores positivos y negativos que facilitan o dificultan la adaptación general de las expatriadas. Entre los factores favorables destacaron aspectos como los recintos residenciales para expatriados proporcionados por la empresa donde las mujeres pueden socializar, participar de actividades recreativas y tener mayor libertad e independencia; el apoyo de la comunidad de expatriados para socializar y obtener información sobre leyes, políticas, normas culturales y formas de vida locales fue otro de los aspectos recalcado. En relación con los factores desfavorables se encontraban la distancia cultural, la ausencia de actividades de ocio y entretenimiento, la actitud de los saudíes hacia los expatriados, la interacción con la gente local en especial con los hombres por la marcada segregación de sexos que predomina en la sociedad árabe y la falta de planificación previa de las empresas de la repatriación.

De igual modo, las expatriadas entrevistadas manifestaron grandes dificultades para traer al país a su familia directa (cónyuge e hijos), encontrar trabajo para sus parejas y en la crianza de sus hijos. Por último, en cuanto a la adaptación laboral por parte de las expatriadas se hallaron dificultades para el ajuste a los nuevos roles, ausencia de cultura organizacional y ausencia de igualdad en beneficios y compensaciones; por otro lado, obtuvieron las mismas oportunidades en formación y desarrollo laboral que los hombres. De tal forma, que el género en un país como Arabia Saudí es un factor significativo que influye negativamente en la adaptación de las mujeres expatriadas (Khalil et al., 2016).

2. Justificación

La actual internacionalización de las empresas a nivel global conlleva que las expatriaciones se hayan convertido en una práctica cada vez más habitual. Este desplazamiento de empleados cualificados y en muchas ocasiones de sus familias supone un gran reto no solamente a nivel económico sino también social y cultural (Polanco, 2018).

Alcanzar el éxito en los procesos de expatriación es un objetivo común de las organizaciones a nivel mundial, conseguir dicho objetivo requiere maximizar la adaptación de los expatriados y sus familias para reducir o evitar el bajo rendimiento de los empleados y un posible retorno prematuro (Khalil et al., 2016). Las multinacionales españolas indican la adaptación transcultural como una de las principales dificultades y desafíos en las asignaciones internacionales (Pin y García, 2009).

En los últimos años, debido al incremento de las mujeres en la movilidad internacional y a la importancia del papel de la familia en los procesos de expatriación; los estudios e investigaciones sobre estos aspectos han aumentado. No obstante, varios estudios indican que el nivel de adaptación de las mujeres expatriadas es inferior en comparación con los hombres en países donde los roles de género tradicionales persisten lo que supone una dificultad añadida para las mujeres. Por lo tanto, se hace necesario que los estudios sobre la adaptación de las mujeres expatriadas se desarrollen en el contexto y cultura específico de estos países (Khalil et al., 2016).

Asimismo, en los procesos de expatriación existen variables psicológicas implicadas en el bienestar de los expatriados y sus familias, ya sea positiva o negativamente. Como se ha ido reflejando a lo largo de este trabajo, el nivel de bienestar personal repercutirá inevitablemente a términos individuales, familiares, laborales y organizacionales.

Dada la importancia adquirida del bienestar y la adaptación de los expatriados para incrementar el éxito de las asignaciones internacionales, en nuestro estudio de investigación se pretende analizar algunas de las variables implicadas en este proceso como son la sensibilidad transcultural, el estrés percibido y la satisfacción vital. Existe una amplia literatura

sobre estos constructos en términos generales; sin embargo, escasea la investigación que examine el impacto que el desplazamiento internacional tiene sobre el estrés y el bienestar de los expatriados y sus familias (Rosenbusch et al., 2015). Del mismo modo, tampoco se encuentran estudios que investiguen sobre la relación entre expatriados, familias y satisfacción vital (Gudmundsdottir et al., 2019). Y menos aún, sobre la sensibilidad transcultural y expatriados.

Algunos factores como el género, la procedencia del país de origen, destino de la asignación o migrar a otro país por motivos laborales y/o familiares podrían influir de manera significativa en los constructos psicológicos de este estudio y ofrecernos datos confirmatorios sobre investigaciones previas o por el contrario nuevas aportaciones.

El aumento de las mujeres en las asignaciones internacionales y la elección cada vez más frecuente de Arabia Saudí como país de destino (Jackson y Manderscheid, 2015), tanto de las empresas españolas como internacionales, sumado a la escasa investigación hacen de estas dos cuestiones un aumento del interés de investigación.

Hasta el momento, no se ha encontrado investigación que recoja en un mismo análisis a la mujer expatriada desde las dos visiones (con y sin trabajo remunerado); donde, además, los países de origen y destino impliquen una distancia cultural tan elevada para los expatriados en general y para las mujeres en particular como es el caso de España y Arabia Saudí. Y tampoco, estudios realizados a partir del año 2018 en este contexto tan específico donde los cambios legales y socioculturales que afectan directamente a las mujeres han sido muy significativos y sustanciales.

Así pues, debido a la escasez de estudios sobre expatriados con población española (la mayoría de la investigación hace referencia a muestras internacionales) con el presente estudio se pretende ampliar y contribuir a la escasa literatura existente hasta la fecha sobre esta temática concreta, pero que afecta de forma global al avance de la psicología, las organizaciones y la sociedad en general. Además de, aportar una visión actualizada dentro de un contexto específico y con una perspectiva de género.

3. Objetivos

El objetivo general del presente estudio, en base a la revisión bibliográfica realizada, será estudiar la sensibilidad transcultural, el estrés percibido y la satisfacción vital en mujeres españolas residentes en Arabia Saudí.

De este objetivo general se despliegan los siguientes objetivos específicos:

1. Examinar la relación entre sensibilidad transcultural, estrés percibido y satisfacción vital en mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí.
2. Examinar si existen diferencias en la sensibilidad transcultural, el nivel de estrés percibido y la satisfacción vital en mujeres españolas residentes en Arabia Saudí en función de si disponen o no de trabajo remunerado en el país.

4. Hipótesis

En relación con el primer objetivo específico se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Se encontrará una relación positiva entre sensibilidad transcultural y satisfacción vital en mujeres españolas residentes en Arabia Saudí.

Hipótesis 2: Se encontrarán relaciones negativas entre estrés percibido y sensibilidad transcultural, y entre estrés percibido y satisfacción vital.

Respecto al segundo de los objetivos específicos indicados se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3: La sensibilidad transcultural en las mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí con trabajo remunerado, será mayor que en las mujeres sin trabajo remunerado.

Hipótesis 4: El nivel de estrés percibido en las mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí con trabajo remunerado, será mayor que en las mujeres sin trabajo remunerado.

Hipótesis 5: La satisfacción con la vida en las mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí con trabajo remunerado, será mayor que en las mujeres sin trabajo remunerado.

5. Marco metodológico

5.1. Participantes

El presente estudio de investigación se llevó a cabo con una muestra de 40 mujeres españolas de edades comprendidas entre 28 y 61 años (Media= 44,62 años, DT= 7,57 años), expatriadas en Arabia Saudí. De las cuales 20 disponían de trabajo remunerado y 20 no disponían de trabajo remunerado en el país de destino.

Los criterios de inclusión fueron pertenecer al género femenino, con una edad superior a 18 años, de nacionalidad española y que actualmente residan en Arabia Saudí.

5.2. Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico ad hoc. Las participantes rellenaron un cuestionario con datos sociodemográficos de carácter general como género, edad, nacionalidad, estado civil, nivel de estudios, etc. y preguntas más específicas para el estudio como la experiencia previa de expatriada, motivo de traslado, trabajo en el país de destino, idiomas que habla, etc. (ver Anexo A).

Inventory of Cross Cultural Sensitivity (ICCS; Cushner, 1986)

Las participantes completaron el Inventario de Sensibilidad Transcultural adaptado por González (2017).

Este inventario es un instrumento de autoinforme compuesto por 32 ítems que mide la sensibilidad transcultural (ver Anexo B). El formato de respuesta es una escala tipo Likert de 1 a 7 puntos (de completamente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). Contiene cinco subescalas:

- a. Integración cultural (diez ítems): mide el grado en el que una persona integra elementos de culturas diferentes a sus actividades diarias.

- b. Subescala conductual (seis ítems): mide el grado en el cual una persona adopta comportamientos nuevos cuando interactúa con otros.
- c. Interacción intelectual (seis ítems): mide el grado en el cual una persona busca el conocimiento de otras culturas.
- d. Actitud hacia los demás (cinco ítems): mide el grado de apertura hacia los demás.
- e. Empatía (cinco ítems): mide el grado en el que una persona se identifica con los sentimientos de los demás.

La puntuación total de la sensibilidad transcultural se obtiene invirtiendo los ítems 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 19, 21, 23, 25, 27, 28, 29 y posteriormente realizando el sumatorio de todos los ítems. Del mismo modo, para obtener la puntuación de cada subescala se procede al sumatorio de los ítems correspondientes a cada subescala. Como se muestra en la Tabla 1, según la puntuación total dará lugar a una sensibilidad transcultural alta, media o baja; a mayor puntuación obtenida mayor será la sensibilidad transcultural.

Tabla 1. Guía para determinar los niveles de sensibilidad transcultural del ICCS

Subescalas ICCS	Sensibilidad baja	Sensibilidad media	Sensibilidad alta
Integración cultural	10-30	31-50	51-70
Escala conductual	6-15	16-30	31-42
Integración intelectual	6-15	16-30	31-42
Actitud hacia los demás	5-14	15-24	25-35
Empatía	5-14	15-24	25-35
Puntuación total	32-95	96-160	161-224

Fuente: Loo (1999)

Para evaluar la consistencia interna como medida de fiabilidad del *Inventory of Cross-Cultural Sensibility* se aplicó el alfa de Cronbach ya que tiene en cuenta la covarianza entre los ítems del inventario. El análisis para la muestra total de participantes (N=40) mostró un coeficiente alfa igual a 0.60. Este resultado se sitúa por debajo del mínimo aceptable, se aceptan unos

valores entre 0.70 y 0.90 para que el instrumento de medida evaluado tenga una fiabilidad alta. Por consiguiente, la consistencia interna del ICCS para medir la sensibilidad transcultural en este estudio de investigación fue cuestionable.

Escala de Estrés Percibido (PSS-14; Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983)

Las participantes cumplimentaron la versión completa en español de la *Perceived Stress Scale* (PSS) adaptada y validada por Remor y Carroles (2001).

Esta escala es un instrumento de autoinforme que mide a través de 14 ítems el grado del nivel de estrés percibido durante el último mes (ver Anexo C). Tiene un formato de respuesta de tipo Likert de 0 a 4 puntos (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). La puntuación total de la escala se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13; y posteriormente sumando las puntuaciones de todos los ítems. Una mayor puntuación directa obtenida se corresponde con un mayor nivel de estrés percibido.

La consistencia interna del instrumento analizado con el alfa de Cronbach en la muestra de participantes de la investigación (N=40) fue superior a 0,70 ($\alpha=0,867$); por lo tanto, la fiabilidad del instrumento para medir el estrés percibido en nuestro estudio fue alta.

Escala de Satisfacción con la Vida (SLWS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985)

Las participantes completaron la versión en español de la *Satisfaction With Life Scale* (SLWS) adaptada y validada por Atienza, Balaguer y García-Merita (2003).

Este cuestionario es un instrumento de autoinforme que consta de 5 ítems y mide la satisfacción global percibida con la vida (ver Anexo D). Tiene un formato de respuesta de tipo Likert de 1 a 7 puntos (de completamente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). La puntuación máxima posible es de 35 con diferentes puntos de corte que indican el nivel de satisfacción de cada persona.

Puntos de corte:

- De 30 a 35: Extremadamente satisfecha. El resultado de una puntuación en este rango indica que la persona ama su vida y siente que las cosas le van muy bien.
- De 25 a 29: Satisfecha. En este rango la persona igualmente ama su vida y siente que las cosas le van muy bien. No obstante, tiene identificada alguna área de insatisfacción.
- De 20 a 24: Ligeramente satisfecha. El resultado de una puntuación en este rango indica que hay áreas de su vida que la persona necesita mejorar.
- De 15 a 19: Ligeramente insatisfecha. La persona suele tener problemas pequeños pero significantes en varias áreas de su vida.
- De 10 a 14: Insatisfecha. Una puntuación en este rango conlleva que la persona está significativamente insatisfecha.
- De 5 a 9: Extremadamente insatisfecha. La persona suele sentirse extremadamente infeliz con su vida actual.

El índice de fiabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida para la muestra de participantes de la investigación (N=40) analizado con el alfa de Cronbach fue alto con un valor del coeficiente alfa de 0,874.

5.3. Procedimiento

Antes de comenzar con la investigación se firmó un Compromiso de confidencialidad de la recogida y tratamiento de datos de carácter personal (ver Anexo E). Asimismo, este estudio fue aprobado por el Comité de investigación de Trabajo Fin de Máster de la Universidad Internacional de la Rioja (ver Anexo F).

El diseño de la presente investigación fue cuasi-experimental transversal. El procedimiento seguido para el acceso a la muestra fue mediante una selección directa de las participantes que cumplieren los criterios de inclusión con un muestreo no probabilístico incidental. Se solicitó su participación a través del lanzamiento en redes sociales y agenda de contactos de

un formulario en línea elaborado con la aplicación de *Google Forms*. Entre unos 15 y 20 minutos fue el tiempo que llevó a las participantes completarlo.

El formulario estuvo dividido en cinco secciones: Consentimiento Informado, Datos sociodemográficos, Inventario de Sensibilidad Transcultural, Escala de Estrés Percibido y Escala de Satisfacción con la Vida.

En la primera sección del Consentimiento Informado se incluyó una breve introducción de la investigación, el propósito y el procedimiento de estudio; así como la confidencialidad de los datos recogidos, los riesgos/beneficios, la no compensación económica ni costes, el carácter voluntario de la participación y el derecho a retirarse del estudio (ver Anexo G). Cada participante tuvo que aceptar este consentimiento informado para poder proseguir con el formulario.

En la segunda sección del formulario, las primeras cuatro preguntas de los datos sociodemográficos hacían referencia a los requisitos de participación del estudio (género, edad, nacionalidad y país de residencia actual). El 100% de la muestra (N=40) cumplió con los requisitos de inclusión del estudio. Asimismo, en esta sección se incluyó una pregunta sobre la situación laboral actual para poder dividir la muestra en los dos grupos de estudio (con y sin trabajo remunerado).

En las secciones de los instrumentos de medida, fue obligatorio responder a cada ítem para continuar con el formulario.

5.4. Análisis de datos

El análisis de datos del estudio de investigación se realizó usando la versión 25.0 del *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) tanto para la estadística descriptiva como inferencial.

En primer lugar, se desarrolló el análisis descriptivo o perfil sociodemográfico de la muestra con los datos obtenidos del formulario. Específicamente, para las variables cuantitativas se

calcularon la media, desviación estándar, valores mínimo y máximo; y para las variables cualitativas o categoriales se calcularon las frecuencias y los porcentajes.

En segundo lugar, en el análisis inferencial se aplicaron pruebas no paramétricas debido a que la distribución de las puntuaciones de las variables no seguía la curva de normalidad y además eran variables ordinales. Concretamente, se utilizó la *Correlación de Spearman* para la asociación entre variables y la *Prueba de U Mann-Whitney* para comparar las variables entre los dos grupos independientes (mujeres con y sin trabajo remunerado).

6. Resultados

Del total de la muestra estudiada (N=40), entre 45 y 54 años fue el tramo de edad con mayor porcentaje de mujeres (más de la mitad), seguido del tramo entre 35 y 44 años.

El nivel de estudios de las participantes fue elevado, más de un 80% de las mujeres tenía estudios universitarios y posuniversitarios.

El 75% de las mujeres tenían trabajo remunerado antes del cambio de residencia y después del traslado un 50% estaba trabajando en Arabia Saudí, lo que indica que un 25% de la muestra total dejó de trabajar en el momento de su traslado. Asimismo, 21 de las mujeres se trasladaron al país para acompañar a sus cónyuges en la asignación internacional; por lo tanto, solamente 1 mujer del grupo de trabajadoras comenzó a trabajar después de su traslado (ver Tabla 2).

Tabla 2. Descripción de la muestra total (N=40)

	Frecuencias	Porcentajes %
Edad		
25-34 años	5	12,5%
35-44 años	12	30%
45-54 años	21	52,5%
55-64 años	2	5%
Nivel de Estudios		
Primarios/sin graduado escolar	0	0%
Secundarios/con graduado escolar	1	2,5%
Bachillerato/BUP/Formación Profesional	6	15%
Estudios Universitarios	16	40%
Estudios Posuniversitarios (Máster/Doctorado)	17	42,50%
Motivo de traslado		
Por reagrupación familiar	21	52,5%
Por trabajo	19	47,5%
Trabajo remunerado		
Antes del traslado	30	75%
Actualmente en Arabia Saudí	20	50%

Del total de la muestra un 80 % de las mujeres hablaban inglés además de la lengua materna, un 5% además del inglés hablaban árabe y un 15% solamente hablaban español (ver Figura 1).

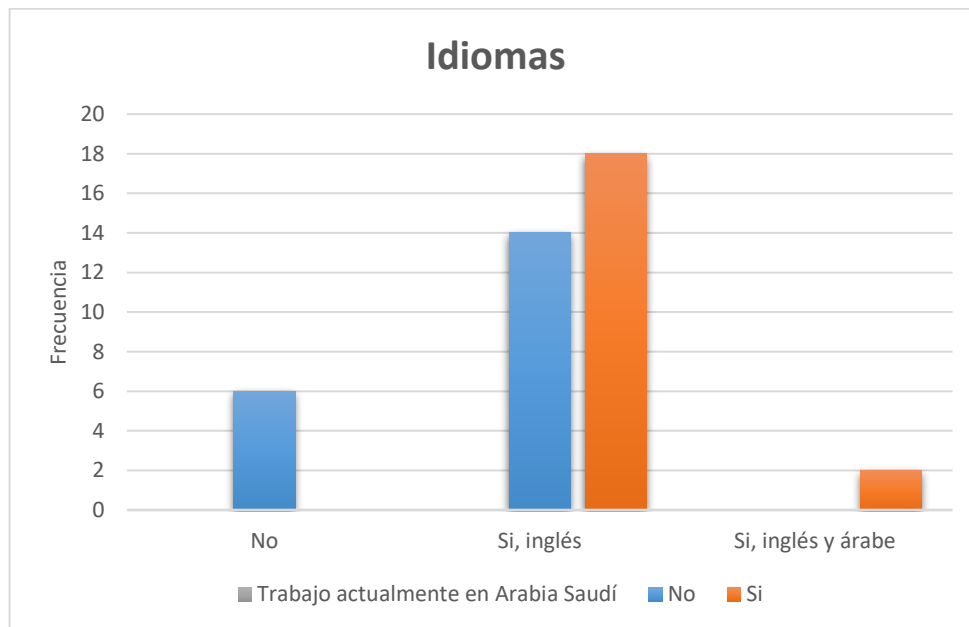


Figura 1. Mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí que hablan otros idiomas

En el estado civil, casadas o con pareja de hecho fue la respuesta mayoritaria con más del 80% de la muestra total, de las cuales un 72,5% tenían hijos y un 57,5% convivían junto con sus cónyuges e hijos en el país. En el grupo de mujeres sin trabajo remunerado dicho porcentaje ascendía al 100%, de las cuales un 90% tenían hijos y un 65% residían con su cónyuge e hijos en Arabia Saudí. En el grupo de mujeres con trabajo remunerado el estado civil fue mayoritariamente casadas o con parejas de hecho; pero también se dieron casos de solteras, con pareja pero sin convivir y divorciadas. No hubo ninguna viuda en el grupo de participantes (ver Tabla 3).

La experiencia previa como expatriadas a otros destinos del total de la muestra no alcanzaba el 50% de las mujeres (ver Tabla 3); sin embargo, por grupos la diferencia fue notable superando en porcentaje en más del doble las mujeres sin trabajo remunerado.

Cerca de la mitad de las mujeres en su totalidad llevaban viviendo en el país más de cinco años y un 30% entre uno y tres años, situándose estos dos tramos de tiempo como los mayoritarios. Más de la mitad de las mujeres con trabajo remunerado tenía hijos y un 50% convivían con sus cónyuges e hijos en el país.

Tabla 3. Descripción de la muestra por grupos y total

	Trabajadoras		No trabajadoras		TOTAL	
	n	%	n	%	N	%
Estado civil						
Soltera	5	25%	0	0%	5	12,5%
Con pareja (sin convivir)	1	5%	0	0%	1	2,5%
Casada	13	65%	20	100%	33	82,5%
Divorciada	1	5%	0	0%	1	2,5%
Hijos	11	55%	18	90%	29	72,5%
Convivencia						
No cónyuge/hijos	6	30%	0	0%	6	15%
No residen en el país	1	5%	0	0%	1	2,5%
Con cónyuge e hijos	10	50%	13	65%	23	57,5%
Con cónyuge	3	15%	7	35%	10	25%
Experiencia previa	6	30%	13	65%	19	47,5%
Años en el país						
Menos de 1 año	1	5%	3	15%	4	10%
Entre 1 y 3 años	5	25%	7	35%	12	30%
Entre 3 y 5 años	3	15%	3	15%	6	15%
Más de 5 años	11	55%	7	35%	18	45%

Los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad de *Shapiro-Wilk* (ver Tabla 4) indicaron que las variables de sensibilidad transcultural, estrés percibido y satisfacción vital no se distribuyen normalmente.

Tabla 4. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl.	p
Sensibilidad transcultural	0,539	40	<0,01
Estrés percibido	0,804	40	<0,01
Satisfacción vital	0,839	40	<0,01

Un 75% de la muestra (30 mujeres) obtuvo una alta sensibilidad transcultural de las cuales 18 tenían trabajo remunerado y un 25% obtuvieron sensibilidad transcultural moderada (10 mujeres), de esta última puntuación 8 mujeres pertenecían al grupo sin trabajo remunerado.

La frecuencia de los niveles de estrés (bajo, moderado, alto) entre los dos grupos de participantes también estuvo muy equiparado (ver Figura 2). En el grupo de mujeres con trabajo remunerado la frecuencia mayoritaria se situó en un nivel de estrés moderado, mientras que el grupo de mujeres sin trabajo remunerado la frecuencia en los niveles de estrés bajo y moderado fue la misma.

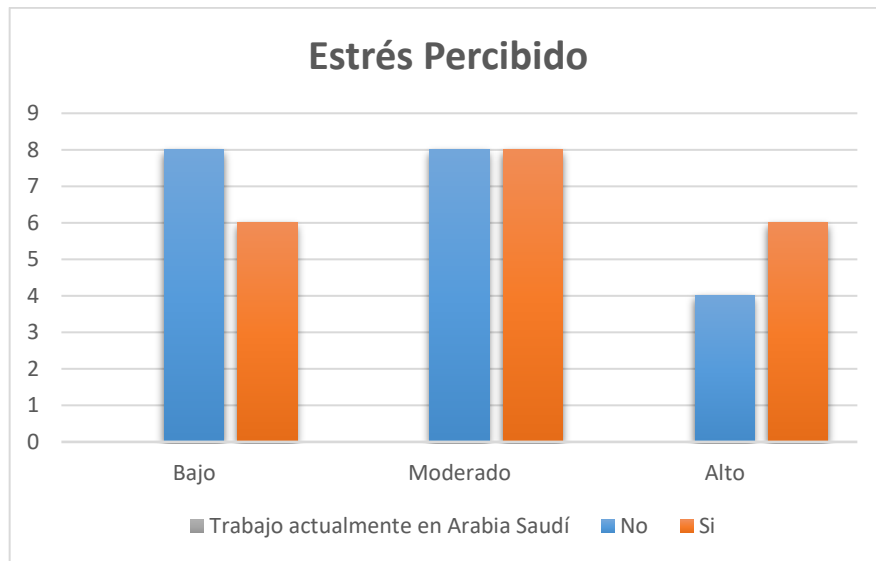


Figura 2. Estrés Percibido en mujeres españolas expatriadas

Los niveles de satisfacción vital de la muestra total se ubicaron mayoritariamente entre los rangos de muy satisfechas y extremadamente satisfechas. Ninguna mujer resultó estar extremadamente insatisfecha, solamente 1 mujer se encontró en el rango de insatisfecha y 3 mujeres ligeramente insatisfechas.

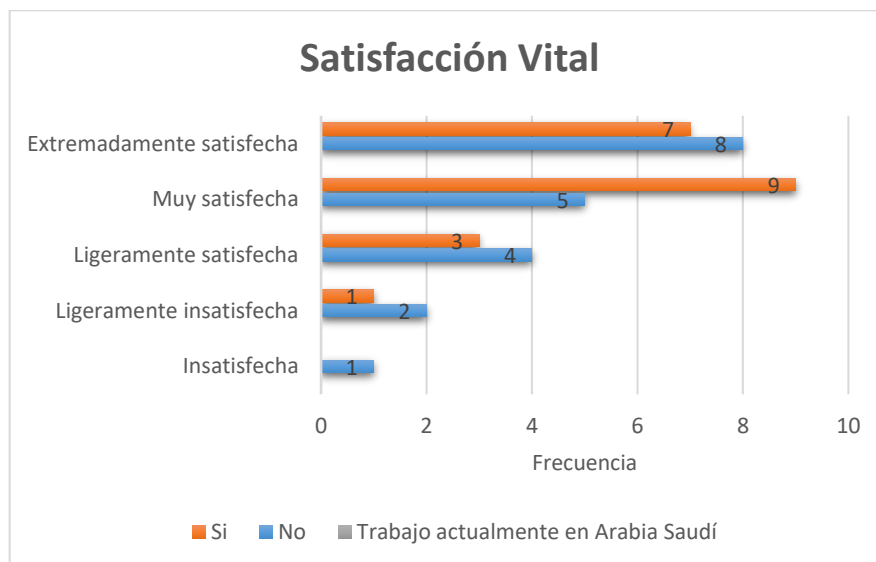


Figura 3. Nivel de Satisfacción con la vida en mujeres españolas expatriadas

El valor de la probabilidad asociada fue superior a 0,05 para la correlación de las variables sensibilidad - estrés y sensibilidad - satisfacción por lo que no existió una relación significativa entre dichas variables (ver Tabla 5).

Por el contrario, en el análisis de correlación entre las variables estrés percibido y satisfacción vital el valor de la probabilidad asociada fue significativo. El coeficiente de correlación indica una relación de intensidad moderada y negativa o inversa entre las dos variables lo que significa que cuando aumentan los valores en una de estas variables disminuyen los valores de la otra variable.

Tabla 5. Correlación de Spearman entre las distintas variables examinadas

	Rho Spearman (ρ)	p	N
Sensibilidad-Estrés	-0,145	0,373	40
Sensibilidad-Satisfacción	0,173	0,284	40
Estrés-Satisfacción	-0,455**	0,003	40

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados mostraron un valor de probabilidad asociada superior a 0,05 tanto en la variable de sensibilidad transcultural como en el estrés percibido y la satisfacción vital, afirmando que no existen diferencias estadísticamente significativas en las tres variables de estudio en función de estar trabajando o no en Arabia Saudí. No obstante; a pesar de no existir diferencias significativas en los tres constructos analizados, el grupo de las mujeres con trabajo remunerado obtuvieron una media ligeramente superior en cada uno de ellos (ver Tabla 6).

Tabla 6. Prueba de U de Mann Whitney

	Mujeres con trabajo remunerado (n = 20)		Mujeres sin trabajo remunerado (n = 20)		U	p
	Media	DT	Media	DT		
Sensibilidad Transcultural	173,15	10,510	165,10	17,514	148	0,159
Estrés Percibido	21,50	9,451	18,25	8,650	168	0,386
Satisfacción Vital	27,20	4,372	26,65	6,063	198	0,957

7. Discusión

El objetivo general de esta investigación fue analizar las variables de sensibilidad transcultural, estrés percibido y satisfacción vital en mujeres españolas residentes en Arabia Saudí. Concretamente, examinar la relación entre las variables y ver si existían diferencias significativas de dichas variables entre los dos grupos de mujeres expatriadas (con y sin trabajo remunerado).

Respecto a la primera y segunda hipótesis, no se encontró relación entre sensibilidad transcultural y satisfacción vital. Igualmente, tampoco se encontró relación entre sensibilidad transcultural y estrés percibido. Únicamente, se dio relación inversa de intensidad moderada entre estrés percibido y satisfacción vital. Por lo tanto, solo se confirmó parcialmente la segunda hipótesis.

La sensibilidad transcultural no se relacionó significativamente ni con el estrés percibido ni con la satisfacción vital, este resultado sugiere que las variables del estrés y la satisfacción vital de las participantes no se asoció con la sensibilidad transcultural de cada una de las mujeres que participaron en el estudio. No se han encontrado estudios que analicen la relación entre estos constructos con expatriados por lo que no disponemos de datos empíricos con los que comparar nuestros resultados. No obstante, los estudios sobre sensibilidad transcultural sugieren una influencia positiva de este constructo en los procesos de adaptación transcultural de las personas cuando se trasladan a otro país ya sea por motivos formativos o laborales (Bhawuk y Brislin, 1992; González, 2017). En consecuencia, la elevada capacidad de hacer frente a las diferencias culturales hallada en la muestra de este estudio podría ser una posible explicación de la no existencia de relación entre la sensibilidad transcultural y el estrés percibido a pesar de las diferencias legales, culturales y sociales existentes entre España y Arabia Saudí.

Por otra parte, la relación inversa entre satisfacción vital y estrés percibido obtenida es consistente con hallazgos previos. Cuadros et al. (2014), en su investigación con una muestra de mujeres españolas de mediana edad encontraron una relación inversa entre satisfacción

vital y diferentes factores sociales como el estrés percibido, las dificultades laborales y la desconfianza hacia la pareja sobre una posible infidelidad. Dichos resultados se aproximaron a los de un estudio previo realizado por Dennerstein et al. (2000, citado en Cuadros, 2014) con una muestra de mujeres australianas donde nuevamente los factores sociales como el estrés, la calidad de vida y la relación de pareja se relacionaban con la satisfacción vital.

Asimismo, Extremera et al. (2009) en su estudio con una muestra de españoles universitarios examinaron la influencia del estado de ánimo y el estrés percibido en la satisfacción con la vida. Los resultados indicaron que, en condiciones de alto estrés, los estudiantes que reportaron mayores niveles de claridad en el estado de ánimo (relacionada con la capacidad de identificar y discriminar sus emociones) también obtuvieron altos niveles de satisfacción vital. Sin embargo, cuando el estrés percibido fue bajo no hubo diferencias significativas entre los grupos con niveles altos o bajos de claridad emocional.

Respecto a la tercera hipótesis no se encontraron diferencias significativas entre los dos grupos de mujeres (con y sin trabajo remunerado) en sensibilidad transcultural. Ninguna de las participantes obtuvo una baja sensibilidad transcultural y la mayoría de ellas (75%) se situó en una alta sensibilidad lo que podría explicar la inexistencia de diferencias en este constructo con respecto a los dos grupos.

En relación con la cuarta hipótesis tampoco se encontraron diferencias significativas entre los niveles de estrés percibido en función de los dos grupos de mujeres analizados (con y sin trabajo remunerado). Este hallazgo es consistente con un estudio realizado por Brown (2008) donde analizó los factores dominantes estresantes en una muestra de expatriados y sus cónyuges durante la asignación internacional; se encontraron diferencias significativas en los factores estresantes entre los dos grupos de participantes (rol de empleado o cónyuge) aunque estos difieran de un grupo a otro no hubo ausencia de estrés. Todos los participantes obtuvieron niveles elevados de estrés en dos factores: incertidumbre sobre su futuro después de la asignación internacional y no pasar suficiente tiempo con sus parejas, estos dos factores afectaron tanto al grupo de trabajadores como a sus cónyuges. Igualmente, el factor preocupación sobre los hijos/familia resultó ser un elemento de estrés importante para

aquellas parejas que tenían hijos y la dificultad de la conciliación familiar para los expatriados trabajadores conllevaba un peor rendimiento laboral. Este dato es muy revelador para nuestro estudio ya que un 72,5% de nuestra muestra de estudio tenían hijos.

Asimismo, Brown (2008) en este mismo estudio analizó otras variables sociodemográficas como la edad, la experiencia internacional previa o el tiempo de estancia en el país sin encontrar diferencias significativas en relación con el estrés. El hecho de que una persona tenga suficientes recursos de afrontamiento frente al estrés no implica que no se vea afectado emocionalmente ante una situación estresante.

Respecto al estrés frente al choque cultural que los expatriados experimentan en una asignación internacional, algunos autores apuntan que trascurridos unos meses el choque cultural cede y las personas experimentan un aumento de la adaptación transcultural y un descenso del estrés. En contraposición, otros autores señalan que existe un estado de estrés cultural durante todo el tiempo que dure la asignación internacional (Forster, 1997; Kim, 2001; Sánchez et al., 2000; Xia, 2009; citados en Rosenbusch et al., 2015). Los resultados de nuestro estudio parecen inclinarse hacia el segundo argumento ya que únicamente el 10% de la muestra total de las participantes llevaban menos de un año residiendo en el país y un 45% más de cinco años.

En referencia a la última hipótesis tampoco se encontraron diferencias significativas entre los grupos de estudio y la satisfacción vital. Este resultado sugiere que no tener trabajo remunerado en el país de destino no influye significativamente en los niveles de satisfacción. La investigación previa sobre la satisfacción vital en mujeres con y sin trabajo remunerado es contradictoria. Algunos estudios muestran un mayor bienestar psicológico en las mujeres trabajadoras en comparación con las no trabajadoras en culturas colectivistas (Azar y Vasudeva, 2005; Rao 2003; Singh, 2014; citados en Mendonca et al., 2018). Por el contrario, otros estudios señalan que las mujeres trabajadoras casadas reportaban mayores niveles de estrés percibido, depresión y dificultades de vida que las mujeres casadas no trabajadoras. Asimismo, se ha encontrado menor satisfacción con la vida en personas desempleadas en comparación con empleados (Hashmi et al., 2007; Seery et al., 2009; citados en Mendonca et

al., 2018). No obstante, se ha descubierto que la situación laboral de las personas muchas veces esta mediada por aspectos vinculados con la felicidad como los roles de género en términos de empleo, valores culturales, resiliencia y bienestar económico (Dockery, 2003; Judge et al., 2010; Treas et al., 2011; citados en Mendonca et al., 2018).

Mendonca et al. (2018) en su estudio con mujeres casadas expatriadas en Dubai con y sin trabajo remunerado encontraron una asociación positiva entre las capacidades de adaptación y la felicidad, independientemente de la situación laboral y los grupos culturales. La felicidad entendida como un estado que abarca afecto positivo, alta satisfacción con la vida y calidad de vida; por lo tanto, este resultado podría equipararse con los datos obtenidos en nuestro estudio en cuanto a satisfacción vital.

Además, nuestros resultados sugieren que la distancia cultural no resultó ser un obstáculo en cuanto a la satisfacción vital de las mujeres españolas con y sin trabajo remunerado residentes en Arabia Saudí; la elevada sensibilidad transcultural de las participantes de nuestro estudio podría ser una explicación de estos resultados. Del mismo modo, los hallazgos encontrados se corresponden con los encontrados por Khalil et al. (2016) en su estudio de ocho mujeres expatriadas trabajadoras y residentes en Arabia Saudí; donde a excepción de una todas las mujeres reportaron una buena adaptación al país independientemente del país de origen, sus circunstancias personales, la experiencia previa, la profesión o la empresa para la que trabajaban. En esta misma línea, Mendonca et al. (2018) indican que las estrategias para resolver problemas de forma efectiva y enfrentarse a los desafíos de la vida diaria podrían aumentar la satisfacción con la vida, el afecto positivo y la sensación general de felicidad que las mujeres residentes en Dubai reportaron.

En contraposición, Jackson y Manderscheind (2015) señalan que los expatriados occidentales de su estudio reportaron una falta de adaptación y comprensión de la cultura saudí debido a la distancia cultural, especialmente en cuanto a la segregación por sexos de las actividades. Los cambios socioculturales producidos en los últimos años en el país podrían explicar la discrepancia de nuestro estudio en cuanto a satisfacción vital de las mujeres y su adaptación. Asimismo, Mohamed et al. (2019) señalan que la adaptación a la nueva cultura puede diferir

en función del país de origen; lo que podría explicar también estas diferencias ya que no existen estudios previos con una muestra de mujeres españolas en Arabia Saudí.

Por otra parte, según la literatura revisada, uno de los principales obstáculos encontrados en la adaptación de las cónyuges acompañantes fue la paralización de sus carreras profesionales en el momento de su traslado (Bastida y Cancelo, 2010; Pascual y Escalera, 2009; Polanco, 2018; Ramírez, 2014). Sin embargo, las mujeres sin trabajo remunerado de nuestro estudio reportaron en su mayoría altos niveles de satisfacción vital lo que sugiere que la paralización de sus carreras no fue un indicativo de insatisfacción. Una posible explicación podría estar relacionada a que las experiencias de las asignaciones internacionales de las cónyuges no están eximidas de dificultades y desafíos vinculados con un sentimiento de pérdida; pero a su vez, también se encuentran vinculadas a un sentimiento de ganancia y crecimiento personal en muchas ocasiones. Para muchas de las mujeres expatriadas cónyuges la asignación internacional ha conllevado el abandono de sus trabajos en España y un aumento del cuidado de los hijos; pero esto no ha reducido sus vidas únicamente a una esfera privada ya que las actividades desarrolladas y estrategias empleadas en la esfera pública también están presentes en su vida diaria (Ortiz y Mendoza, 2007).

En esta misma línea, Luring y Selmer (2010) en su estudio con familias danesas residentes en Arabia Saudí señalaron que las cónyuges acompañantes en su mayoría se alegraban de la interrupción temporal de sus vidas estresantes en el país de origen, aunque a priori pudiera parecer un retroceso el dedicarse al cuidado de sus hijos y las tareas del hogar en el país de destino. Además, el hecho de que todas las mujeres del *compound* vivieran del mismo modo hacía que la situación fuese aceptada socialmente y que se incrementara el apoyo social entre ellas formando su propia comunidad. No obstante, la paralización de sus carreras profesionales en el momento de su traslado y la asunción de nuevos roles de género producía en estas mujeres cierta incomodidad sintiéndose improductivas, carentes de retos y libertad. Para combatir este sentimiento las cónyuges se involucraron en actividades que daban sentido a su vida cotidiana pudiendo así redefinir sus propios roles y en consecuencia incrementar su satisfacción con la vida.

7.1. Fortalezas y limitaciones de estudio

La escasez de investigación sobre asignaciones internacionales en Arabia Saudí con expatriados en general y con población española en particular hacen de este estudio una ampliación de la investigación en el contexto de las asignaciones internacionales. Si a este dato sumamos que apenas se ha realizado investigación con muestras de mujeres occidentales en países donde la distancia cultural es elevada en comparación con los países de origen la relevancia del presente estudio adquiere mayor fuerza.

No obstante, a pesar de la contribución de nuestro estudio a la investigación realizada sobre las asignaciones internacionales nos encontramos con algunas limitaciones que deben ser mencionadas para poder tenerlas en cuenta antes de proceder a una generalización de los resultados obtenidos a una población mayor.

La primera limitación hace referencia al tamaño de la muestra, al no disponer de datos sobre la población total de mujeres españolas residentes en Arabia Saudí podría tratarse de una muestra no representativa por lo que debemos tomar con cautela los hallazgos en el momento de generalizar los resultados a las mujeres españolas expatriadas.

Una segunda limitación es que la recogida de información sobre los niveles de sensibilidad transcultural, estrés percibido y satisfacción vital fueron tomados en un solo periodo de muestreo por lo que los resultados obtenidos deben considerarse representativos para este grupo de mujeres en un momento determinado.

Por otra parte, el Inventario de Sensibilidad Transcultural fue obtenido de una adaptación al español sin encontrarse validado para población española. La ausencia de este instrumento validado nos dio como resultado en nuestra muestra de participantes una fiabilidad por debajo de lo aceptable.

7.2. Prospectiva

A lo largo de esta investigación nos hemos encontrado con una amplia literatura científica sobre los procesos de adaptación de los expatriados, en su mayoría de procedencia

internacional y con una metodología cualitativa en los estudios que están redactados en castellano. Este hecho, nos lleva a una escasez de instrumentos de medida validados al español sobre variables relacionadas con estos procesos tales como la sensibilidad y adaptación transcultural o el apoyo social. Por este motivo, podría ser de utilidad para investigaciones futuras la validación de este tipo de instrumentos pudiendo así ampliar la investigación sobre expatriaciones con una metodología cuantitativa en países de habla hispana.

Por otra parte, existe un acuerdo importante en que el apoyo social y familiar en las asignaciones internacionales es uno de los determinantes más críticos en la adaptación transcultural y en la reducción de los niveles de estrés (Black, 1990; Black et al., 1991; Caligiuri y Lazarova, 2002; citados en Rosenbusch et al., 2015). Además, un apoyo social adecuado no solo repercute en la reducción del estrés sino también en un aumento del bienestar físico y psicológico (Andrew et al., 1978; Argyle, 1992; Dean y Ensel, 1982; citados en Gudmundsdottir et al., 2019). Del mismo modo, se ha encontrado una relación positiva entre el apoyo (emocional e instrumental) y la satisfacción con la vida (Gudmundsdottir et al., 2019). Por consiguiente, podría ser interesante incluir esta variable en futuras investigaciones sobre expatriados españoles.

Asimismo, futuras investigaciones podrían ir dirigidas a replicar este estudio con mujeres procedentes de otras nacionalidades occidentales (con y sin trabajo remunerado) y de esta manera poder comparar los resultados y analizar si las diferencias culturales entre países influyen en la sensibilidad transcultural, el estrés percibido y la satisfacción vital; y por ende en las asignaciones internacionales donde la distancia cultural entre el país de origen y de destino es elevada.

Finalmente, serían necesarios más estudios de mujeres expatriadas en Arabia Saudí para evaluar el impacto e influencia en las asignaciones internacionales de este país con respecto a los cambios legales y socioculturales que se han dado y posiblemente se sigan dando en los próximos años.

7.3. Conclusiones

A lo largo del presente estudio hemos podido constatar el incremento de las expatriaciones a causa de la internacionalización de las empresas, la influencia de las familias en relación con el éxito de las asignaciones internacionales, la subrepresentación de las mujeres en los destinos internacionales, los mitos y dificultades existentes de las mujeres expatriadas, algunas de las variables relacionadas con los procesos de expatriación y la distancia cultural que se puede dar entre el país de origen y de destino, entre otros.

Los resultados han mostrado una elevada sensibilidad transcultural y satisfacción vital en las mujeres españolas residentes en Arabia Saudí, ambas variables relacionadas con la adaptación transcultural y por ende con el éxito de la movilización internacional. A pesar de las diferencias entre España y Arabia Saudí, estos resultados indicaron que el choque cultural no afectó en la satisfacción vital de las participantes pudiendo ser la elevada sensibilidad transcultural una de las causas de dicho resultado.

Por otra parte, la relación inversa entre estrés percibido y satisfacción vital obtenida en nuestros resultados confirmaron la asociación entre ambos constructos, estos hallazgos concuerdan con los encontrados en investigaciones previas. Con motivo de esta relación sería de interés analizar, en futuras investigaciones, los diferentes estresores de las mujeres expatriadas en Arabia Saudí para poder disminuir los niveles de estrés y aumentar la satisfacción vital.

Asimismo, el hecho de tener o no trabajo remunerado en el país de destino no conllevó diferencias entre los dos grupos de mujeres españolas en sensibilidad transcultural, estrés percibido y la satisfacción vital. Por lo tanto, el trabajo remunerado no es un indicativo de un mayor o menor nivel de estas variables.

Los cambios producidos en Arabia Saudí en los últimos años en relación con la mujer han podido afectar en los resultados encontrados por lo que sería necesario ampliar la escasa investigación sobre las expatriaciones con mujeres occidentales. Además de, examinar otras variables relacionadas con este contexto como son la resiliencia o el apoyo social.

Referencias bibliográficas

- Alhussein, E. (2014). Triangle of change: the situation of women in Saudi Arabia. *NOREF Expert Analysis: Norwegian Peacebuilding Resource Centre*.
- Alonso-Marks, E. y Sánchez, E. A. (2018). Cross-cultural sensitivity and intensity of interaction in study abroad: A developmental approach. *Porta Linguarum: Revista Internacional De Didáctica De Las Lenguas Extranjeras*, 165-175.
<http://dx.doi.org/10.30827/digibug.54045>
- Arduino, M. F. (2019). La familia migrante desde el prisma del cónyuge que acompaña. *Quaderns de Polítiques Familiars*, (5), 67-75.
<https://doi.org/10.34810/quadernsn5id387653>
- Atienza, F. L., Balaguer, I. y García-Merita, M. L. (2003). Satisfaction with life scale: Analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and individual Differences*, 35(6), 1255-1260. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00332-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00332-X)
- Bastida, M. y Cancelo, M. T. (2010). Conciliación entre igualdad y expatriación. *Revista Galega de Economía*, 19(2), 1-12.
- Bastida, M. (2018). Yes, they can do it! Exploring female expatriates' effectiveness. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 114-120.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.03.001>
- Bhawuk, D. P. y Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(4), 413-436. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(92\)90031-O](https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90031-O)
- Brown, R. (2008). Dominant stressors on expatriate couples during international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1018-1034. <https://doi.org/10.1080/09585190802051303>
- Carraher, S., Sullivan, S. y Carraher, C. (2004). Validation of a measure of expatriate stress: Findings from multinational entrepreneurial health care service organization professionals. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 9(3), 3-19.

- Chaves, E. E. (2009). Las mujeres y los puestos para expatriados en las multinacionales latinoamericanas. *Revista de Ciencias Económicas*, 27(2), 33-42.
- Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cuadros, J. L., Pérez-Roncero, G. R., López-Baena, M. T., Cuadros-Celorrio, Á. M. y Fernández-Alonso, A. M. (2014). Satisfacción vital y factores sociodemográficos en mujeres de mediana edad. *Enfermería Clínica*, 24(6), 315-322.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2014.07.003>
- Díaz, J. F. y Sánchez-López, M. P. (2001). Relevancia de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital. *Anales de Psicología*, 17(2), 151-158.
- Extremera, N., Durán, A. y Rey, L. (2009). The moderating effect of trait meta-mood and perceived stress on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(2), 116-121. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.02.007>
- González, M. A. (2017). *Adaptación social, sensibilidad transcultural y resiliencia en estudiantes universitarios de intercambio* [Tesis de Posgrado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Re-BUAP.
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/8150>.
- Gudmundsdottir, S., Gudlaugsson, T. O. y Adalsteinsson, G. D. (2019). The diplomatic spouse: Relationships between adjustment, social support and satisfaction with life. *Journal of Global Mobility*, 7(1), 103-122. <https://doi.org/10.1108/JGM-09-2018-0043>
- Hammer, M. R., Bennett, M. J. y Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)
- Jackson, D. y Manderscheid, S. V. (2015). A phenomenological study of Western expatriates' adjustment to Saudi Arabia. *Human Resource Development International*, 18(2), 131-152. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026552>

- Khalil, M., Jabeen, N., Jadoon, Z. I. y Salman, Y. (2016). Female expatriates and cross-cultural adjustment: A study of Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Women's Studies: Alam-e-Niswan*, 23(2), 45-69.
- Lauring, J. y Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *International Business Review*, 19(1), 59-69.
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2009.09.006>
- Loo, R. (1999). A structured exercise for stimulating cross-cultural sensitivity. *Career Development International*, 4(6), 321-324.
<https://doi.org/10.1108/13620439910288004>
- Martinsen, R. (2011). Predicting changes in cultural sensitivity among students of Spanish during short-term study abroad. *Hispania*, 94(1), 121-141.
<https://doi.org/10.1353/hpn.2011.0002>
- Mendonca, C., Shrivastava, A. y Pietschnig, J. (2018). The effect of adaptive capacity, culture and employment status on happiness among married expatriate women residing in Dubai. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 39(4), 1322–1330.
<https://doi.org/10.1007/s12144-018-9832-8>
- Mirabal, A., Sigala, L. y Zapata, G. (2016). Movilidad internacional de las mujeres: una perspectiva desde el género. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 21(47), 162-182.
- Mohamed, S. Z., Saquib, J., AlMazrou, A. y Saquib, N. (2019). Mental health status of expatriate nurses in northcentral Saudi Arabia. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 21(6), 1233-1240. <https://doi.org/10.1007/s10903-018-00853-7>
- Ortiz, A. y Mendoza, C. (2007). Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana. *Migraciones internacionales*, 4(2), 5-32.
- Pascual, M. y Escalera, G. (2006). La gestión de la expatriación: conceptos y etapas clave. *Boletín Económico del ICE*, (2870), 43-52.
- Pascual, M. y Escalera, G. (2009). Consideraciones previas al proceso de expatriación. *Boletín Económico del ICE*, (2956), 25-33.

- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pin, J. R. y García, P. (2009). Los retos de la expatriación: aproximación empírica. *IESE/IRCO Business School de la Universidad de Navarra & ERES Consulting*.
- Polanco, Y. V. (2018). Gestión de los expatriados. Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales. *Revista Universidad y Empresa*, 20(34), 103-126. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5327>
- Quamar, M. M. (2016). Sociology of the veil in Saudi Arabia: Dress code, individual choices, and questions on women's empowerment. *Digest of Middle East Studies*, 25(2), 315-337. <https://doi.org/10.1111/dome.12085>
- Qureshi, R. (2014). Human resources development and the status of women labor force in Saudi Arabia: a critical analysis. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(4), 144-155.
- Ramírez, A. (2014). Familia y asignaciones internacionales en el contexto empresarial: una revisión de la cuestión. En Muñiz, M., Labrador, J. y Arizkuren, A. (Eds.). *Retos en la gestión internacional del capital humano* (pp. 73-94). Universidad Pontificia Comillas.
- Remor, E. y Carrobes, J. A. (2001). Versión Española de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14): Estudio psicométrico en una muestra VIH+. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 195-201.
- Remor, E. (2006). Psychometric properties of a European Spanish version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86-93. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006004>
- Romero, M. E. (2009). *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*. EOI Escuela de Organización Industrial.
- Rosenbusch, K., Cerny II, L. J. y Earnest, D. R. (2015). The impact of stressors during international assignments. *Cross Cultural Management*, 22(3), 405-430. <https://doi.org/10.1108/CCM-09-2013-0134>
- Rullansky, I. (2019). Los derechos de las mujeres en Arabia Saudita durante la era de Mohamed bin Salman: hacia el establecimiento de una esfera pública virtual. *Anuario en Relaciones Internacionales del IRI*, 2019.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/96393>

- Sabir, A. y Zenaidi, K. (2019). Saudi Arabia reforms: The changing face of Saudi women at workplace with a vision of 2030. *American Journal of Management Science and Engineering*, 4(1), 1-7.
- Salamin, X. y Davoine, E. (2015). International adjustment of female vs male business expatriates. A replication study in Switzerland. *Journal of Global Mobility*, 3(2), 183-212. <https://doi.org/10.1108/JGM-12-2014-0055>
- Shaffer, M. A. y Harrison, D. A. (1998). Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: work, nonwork, and family influences. *Personnel psychology*, 51(1), 87-118. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00717.x>
- Shortland, S. (2018). Female expatriates' motivations and challenges: the case of oil and gas. *Gender in Management: An International Journal*, 33(1), 50-65. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2017-0021>
- Sterle, M. F., Vervoort, T. y Verhofstadt, L. L. (2018). Social Support, Adjustment, and Psychological Distress of Help-Seeking Expatriates. *Psychologica Belgica*, 58(1), 297-317. <https://doi.org/10.5334/pb.464>
- Topal, A. (2019). Economic reforms and women's empowerment in Saudi Arabia. *Women's Studies International Forum*, 76, 102253. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102253>
- Varma, A. y Russell, L. (2016). Women and expatriate assignments. *Employee Relations*, 38(2), 200-223. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2015-0019>
- Wilkinson, A. y Singh, G. (2010). Managing stress in the expatriate family: A case study of the State Department of the United States of America. *Public Personnel Management*, 39(2), 169-181. <https://doi.org/10.1177/009102601003900206>

Anexo A. Cuestionario sociodemográfico

Sección 2 de 5

Datos sociodemográficos

1. Género *
 - Femenino
 - Masculino
2. Edad (en números) *

3. Nacionalidad *
 - Española
 - Otra
4. País de Residencia actualmente *
 - Arabia Saudí
 - Otro
5. ¿Cuánto tiempo lleva residiendo en Arabia Saudí? *
 - Menos de 1 año
 - Entre 1 y 3 años
 - Entre 3 y 5 años
 - Más de 5 años
6. ¿Ha tenido alguna experiencia previa a la actual como expatriada? *
 - No
 - Si
7. Estado civil *
 - Soltera
 - Con pareja pero sin convivir
 - Casada/pareja de hecho/viviendo en pareja
 - Divorciada
 - Viuda
8. ¿Tiene hijos/as? *
 - No
 - Si
9. En el caso de tener hijos, ¿qué edad tienen? (en números)

10. En el caso de tener cónyuge y/o hijos ¿residen con usted en Arabia Saudí? *

- No tengo cónyuge y/o hijos
- No residen en Arabia Saudí
- Sí, resido con mi cónyuge e hijos
- resido con mi cónyuge
- Sí, resido con mis hijos

11. Nivel de estudios *

- Estudios Primarios/sin Graduado Escolar
- Estudios Secundarios/con Graduado Escolar
- Bachillerato/BUP/Formación Profesional
- Estudios Universitarios
- Estudios Posuniversitarios (Máster/Doctorado)

12. ¿Habla otros idiomas además de su lengua materna? *

- No
- Sí, inglés
- Sí, árabe
- Sí, inglés y árabe

13. ¿Cuál ha sido el motivo de su traslado a Arabia Saudí? *

- Por trabajo
- Por reagrupación familiar

14. ¿Tenía trabajo remunerado antes de trasladarse a Arabia Saudí? *

- No
- Sí

15. En el caso de tener trabajo remunerado antes de trasladarse a Arabia Saudí indique el puesto o el sector de ocupación

16. ¿Actualmente tiene trabajo remunerado en Arabia Saudí? *

- No
- Sí

17. En el caso de tener trabajo remunerado en Arabia Saudí actualmente indique el puesto o sector de ocupación

Anexo B. Inventory of Cross-Cultural Sensibility (ICCS)

Coloca el número que mejor corresponda a tu nivel de acuerdo para cada aseveración.

1= Completamente en desacuerdo, 7= Completamente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
Solamente hablo un idioma							
La manera en la que otros se expresan de sí mismos me resulta muy interesante							
Disfruto estar con personas de otras culturas							
La influencia extranjera en nuestro país amenaza nuestra identidad nacional							
Los sentimientos de otros raramente influyen en mis decisiones							
No puedo comer con palillos chinos							
Evito gente que es diferente a mí							
Es mejor que personas de diferentes culturas se eviten mutuamente							
Matrimonios de culturas diferentes están mal							
Creo que las personas son básicamente iguales							
Nunca he vivido fuera de mi propia cultura por mucho tiempo							
Tengo extranjeros en mi casa regularmente							
Me pone nervioso hablar con gente que es diferente a mí							
Disfruto estudiar acerca de otras culturas							
Las personas de otras culturas hacen las cosas de manera diferente porque no conocen otra manera							
Por lo general hay más de una manera correcta de hacer las cosas							
Escucho música de otras culturas							
Decoro mi casa o cuarto con cosas de otros países							
Me siento incomodo cuando hay mucha gente							
La existencia misma de la humanidad depende de nuestro conocimiento acerca de otras personas							
Los vecindarios deben estar culturalmente separados							
Tengo muchos amigos							
Me disgusta la comida de otras culturas							
Pienso en vivir en otra cultura en el futuro							
Mudarse a otra cultura debe ser fácil							
Me gusta discutir problemas con personas de otras culturas							
Debería haber controles más estrictos sobre la cantidad de inmigrantes permitidos en mi país							
Cuanto más conozco a las personas, más me desagradan							
Leo más noticias nacionales que noticias internacionales							
Multitudes de extranjeros me asustan							
Cuando sucede algo de interés periodístico, busco a alguien de esa parte del mundo para una entrevista							
Como alimentos étnicos al menos dos veces por semana							

Anexo C. Escala de Estrés Percibido (PSS-14)

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

Anexo D. Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

A continuación se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una escogiendo el número apropiado. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Más bien en desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. Más bien de acuerdo
6. De acuerdo
7. Completamente de acuerdo

		Desacuerdo				Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7
1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Estoy satisfecho con mi vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo E. Compromiso de Confidencialidad

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA LOS ALUMNOS QUE RECOGEN DATOS DE CARÁCTER PERSONAL PARA EL DESARROLLO Y DEFENSA DE SU TRABAJO DE FIN DE MÁSTER E INFORMACIÓN DEL TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El abajo firmante, D./Dña. María José Timón Olmedo, con DNI [REDACTED] y estudiante matriculado en la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, S.A. (en adelante, "UNIR") en relación con los datos de carácter personal que va a recoger para el desarrollo y defensa de su Trabajo de Fin de Máster, se somete y compromete, en relación con el centro donde realizará la recogida de datos (en adelante, el "Centro") y con UNIR, a las siguientes previsiones:

1. No revelar, a persona alguna ajena al Centro, sin su consentimiento, la información a la que haya tenido acceso, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a derecho. Del mismo modo, se exceptúa de la presente previsión la utilización de los datos de los pacientes del Centro con la única finalidad de utilizar los mismos en el Trabajo de Fin de Máster anteriormente citado. En ningún caso, se permitirá la utilización del nombre y apellidos de los pacientes y/o participantes, ni siquiera en el supuesto de que únicamente se indiquen las iniciales.
2. No utilizar la información a la que tenga acceso durante la recogida de datos en el Centro, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad que no sea utilizar la misma en el Trabajo de Fin de Máster que el estudiante realice en el marco del curso en el que se encuentra matriculado en UNIR, así como la exposición de tal Trabajo.
3. No utilizar en forma alguna, cualquier otra información a la que hubiese podido acceder y que no sea necesaria para el desarrollo de su Trabajo Fin de Máster.
4. Cumplir, en el desarrollo de la recogida de datos en el Centro, así como en relación con la realización del Trabajo de Fin de Máster para con UNIR, la normativa vigente, nacional y comunitaria, relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular, el Reglamento (UE) 2016/679, aprobado por el Parlamento Europeo y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro, así como la normativa española aplicable en materia de propiedad intelectual.
5. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de finalizarla recogida de datos realizada en el Centro y terminada la relación con UNIR.
6. Cumplir la política de privacidad y seguridad implantada por el Centro.

El abajo firmante se hace responsable frente al Centro y frente a UNIR, así como frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos y otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá al Centro y a UNIR de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que se vean obligados a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

NOMBRE Y APELLIDOS: María José Timón Olmedo

DNI: [REDACTED]

FIRMA:



Anexo F. Informe de valoración del TFM



2021_1224

INFORME DE VALORACIÓN DE TRABAJO FIN DE MÁSTER

La Comisión de investigación de TFM de la Universidad Internacional de la Rioja, y los miembros que lo conforman exponen que:

El proyecto de TFM titulado **Mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí: estrés, adaptación transcultural y satisfacción vital desde una perspectiva de género** presentado por D/Dña **María José Timón Olmedo** en el que consta como autor/a, ha sido valorado en Madrid a fecha del día 14 de octubre de 2021.

Entendiendo que este estudio se ajusta a las normas éticas esenciales y criterios deontológicos que rigen en esta institución, el proyecto presentado es valorado como **FAVORABLE**.

Firmado. Comisión TFM.
Facultad Ciencias de la Salud.



Madrid, a 14 de octubre de 2021.

Anexo G. Consentimiento Informado

Sección 1 de 5

Mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí: sensibilidad transcultural, estrés y satisfacción vital

María José Timón Olmedo, Psicóloga y estudiante del Máster de Psicología General Sanitaria de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), le invita a participar en el Trabajo Final de Máster "Mujeres españolas expatriadas en Arabia Saudí: sensibilidad transcultural, estrés y satisfacción vital desde una perspectiva de género". Estudio aprobado por el Comité de Ética de la UNIR.

CONSETIMIENTO INFORMADO

Gracias por el interés, antes de dar consentimiento para participar en este estudio, es importante leer y entender la siguiente explicación.

Introducción:

La internacionalización de las empresas y las asignaciones internacionales derivadas de la globalización actual es una práctica cada vez más habitual que implica la movilidad de los/las profesionales y en muchos de los casos de sus familias. En los últimos años, debido al incremento de la participación de la mujer en puestos internacionales y la influencia de la familia en el éxito de los procesos de expatriación, se ha dado un aumento del interés científico sobre los desafíos a los que se enfrentan y el rol que desempeñan las mujeres expatriadas.

La finalidad de este formulario online es recoger información sobre diferentes variables sociodemográficas (edad, estado civil, nivel de estudios, ocupación, motivo de expatriación, etc.) y psicológicas (sensibilidad transcultural, estrés, satisfacción vital) en mujeres españolas residentes en Arabia Saudí.

Esta hoja de consentimiento informado puede contener información que usted no comprenda en su totalidad, por lo que no dude en solicitar cualquier duda que se le plantee al respecto enviando un email a mariajoseimon@hotmail.com

Propósito del estudio:

El propósito de este estudio es analizar la influencia y relación de las variables de sensibilidad transcultural, estrés, satisfacción vital y adaptación en los procesos de expatriación con mujeres españolas residentes en Arabia Saudí para así poder ampliar la investigación desde una perspectiva de género.

Procedimientos del estudio:

Con este objetivo, solicitamos la colaboración de mujeres españolas mayores de 18 años que estén actualmente residiendo en Arabia Saudí.

La recogida de información se realizará mediante un único formulario con cuatro subapartados: Datos sociodemográficos, Inventario de Sensibilidad Transcultural, Escala de Estrés Percibido y Escala de Satisfacción con la Vida.

El tiempo estimado para completar la encuesta será de unos 20 minutos.

Riesgos/beneficios:

Los participantes no se beneficiarán directamente de este estudio, salvo la oportunidad de poder contribuir al avance científico. No existe riesgo alguno derivado de la participación en este estudio salvo la molestia ocasionada por el cansancio derivado de la administración del formulario online.

Confidencialidad:

Este estudio requiere la recogida de ciertos datos personales. Algunos de estos datos son de carácter general como edad, género, estado civil, nivel de estudios, etc.; y otros, están relacionados con aspectos psicológicos como la sensibilidad transcultural, el estrés percibido y la satisfacción vital. La recogida y tratamiento de dichos datos se llevarán a cabo de acuerdo con la legislación aplicable en materia de privacidad. Se adoptarán las medidas oportunas para garantizar la debida protección de los datos en todo momento, sin violación alguna de la confidencialidad.

Estos datos se procesarán electrónicamente de manera anónima.

Según lo establecido por el Reglamento General de Protección de Datos vigente desde mayo de 2018, todos los datos que se recogen son estrictamente confidenciales.

Usted tiene derecho a pedir que le sean desvelados aquellos datos personales mantenidos de forma identificable, así como a solicitar la rectificación de cualquier dato incorrecto o incompleto. La información recogida no incluirá su nombre ni su dirección, ni ningún otro dato que permita su identificación. Todos los registros se mantendrán en la más estricta confidencialidad. Sólo se recogerán datos anónimos y se procesarán electrónicamente.

Coste/compensación:

No existe ningún coste por participar en este estudio. Todos los cuestionarios que se realicen no supondrán coste alguno. Tampoco recibirán compensación económica por participar en el estudio.

Su participación es completamente voluntaria.

Participación voluntaria / Derecho a retirarse del estudio:

Usted, de acuerdo con el RGPD mayo 2018 y la ley Orgánica 3/2018, tiene derecho de oposición y cancelación, así como de solicitar la limitación, portabilidad, reclamación y de retirada del consentimiento sobre el uso de sus datos en el momento que así lo decida.

He leído y comprendido este consentimiento informado y acepto participar en la investigación