VIVENCIAS DE TRABAJADORES MIGRANTES SOBRE INTEGRACIÓN CULTURAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN FÁBRICAS TEXTILES

EXPERIENCES OF MIGRANT WORKERS ON CULTURAL INTEGRATION AND JOB PERFORMANCE IN TEXTILE FACTORIES

Hernan Federico Diaz Zelada
Blackwell Global University | hdiaz@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0000-0001-8326-8018

Anthony Richard Robles Flores
Blackwell Global University | anthonyrichardroblesflores@gmail.com | https://orcid.org/0000-0003-0359-9197

RESUMEN
El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la integración cultural y el desempeño laboral en trabajadores migrantes del sector textil en Lima, Perú. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 225 trabajadores. Se utilizó un cuestionario tipo Likert para la recolección de datos. Los resultados confirmaron la hipótesis de una asociación positiva y significativa entre la integración cultural y el desempeño laboral, r(223) = 0,42, p < 0,001, con una varianza compartida del 18,0 %. Asimismo, se aceptó la hipótesis de diferencia en el desempeño laboral según el tiempo de residencia, F(2, 222) = 4,39, p = 0,014, observándose diferencias significativas entre quienes residen de 1 a 3 años frente a quienes llevan más de 3 años. Se concluye que la integración cultural es un constructo multidimensional que incide directamente en la productividad del capital humano migrante, validando su importancia para la sustentabilidad social en la industria textil.

Palabras clave: Migración, Integración cultural, Desempeño laboral, Industria textil, Sustentabilidad social

ABSTRACT
The objective of this research was to determine the relationship between cultural integration and job performance among migrant workers in the textile sector in Lima, Peru. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 225 workers. Data were collected using a Likert-type questionnaire. Results confirmed the hypothesis of a positive and significant association between cultural integration and job performance, r(223) = 0.42, p < 0.001, with 18.0% shared variance. Additionally, the hypothesis regarding differences in job performance based on length of residence was accepted, F(2, 222) = 4.39, p = 0.014, with significant differences observed between those residing for 1 to 3 years compared to those residing for more than 3 years. It is concluded that cultural integration is a multidimensional construct that directly influences the productivity of migrant human capital, validating its importance for social sustainability in the textile industry.

Keywords: Migration, Cultural integration, Job performance, Textile industry, Social sustainability

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

La globalización y la creciente movilidad humana han transformado radicalmente la composición de la fuerza laboral en diversos sectores industriales, consolidando la presencia de trabajadores migrantes como un componente esencial en las cadenas de suministro contemporáneas (Alshaabani et al., 2021). En el ámbito de la logística y la manufactura textil, la gestión de la diversidad cultural se ha posicionado como un factor determinante para la sostenibilidad operativa y la eficiencia organizacional (Fernandes et al., 2022; Onifade et al., 2025). La integración de individuos provenientes de diversos contextos geográficos y culturales no solo responde a las demandas de mano de obra, sino que representa un desafío estratégico para las empresas que buscan mantener la competitividad en entornos metropolitanos dinámicos (Gomathy, 2023; Bocharova y Yarovyi, 2025). En este escenario, la capacidad de las organizaciones para facilitar la adaptación de su personal migrante resulta fundamental para asegurar una operatividad fluida y el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos por el mercado (Sharma y Langford, 2025; Sah, 2026).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar de la relevancia del sector textil en la economía regional, las plantas de manufactura en Lima enfrentan dificultades significativas para armonizar la diversidad cultural con las exigencias de productividad (Universitas Nasional Jakarta et al., 2025; Chuang y Huang, 2024). Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo los procesos de aculturación y la adaptación a las normas locales influyen en la ejecución técnica de las tareas cotidianas (Xiao et al., 2024; 杨昕 y Bautista, 2025). Con frecuencia, las barreras lingüísticas y las diferencias en las prácticas sociales generan tensiones que pueden comprometer la eficiencia operativa y la calidad en la ejecución de los procesos logísticos (Djatmika et al., 2024; Pogorelaya et al., 2024). Esta brecha entre la gestión de la diversidad y el desempeño real de los trabajadores migrantes evidencia la necesidad de comprender los mecanismos subyacentes que facilitan o dificultan su integración efectiva en el entorno laboral peruano (Sisodiya, 2026).

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación aporta una perspectiva teórica necesaria para entender la dinámica entre la identidad cultural y el rendimiento productivo en contextos de alta movilidad laboral (Shu y Deng, 2021; Rašić y Antonijević, 2023). Desde una dimensión práctica, los hallazgos permitirán a los gestores de recursos humanos en el sector textil diseñar estrategias de inclusión más efectivas, orientadas a optimizar el desempeño mediante el fortalecimiento de la cohesión grupal y la alineación con los valores corporativos (Dewi et al., 2026; Jain, 2025). Metodológicamente, el estudio ofrece un enfoque riguroso para analizar la relación estadística entre variables psicosociales y operativas, proporcionando evidencia empírica que sustenta la toma de decisiones basada en datos dentro de la cadena de suministro (Krithi y Pai, 2024; Ohiokha y Omoluabi, 2024).

INTEGRACIÓN CULTURAL

La integración cultural se define como el proceso multidimensional mediante el cual el trabajador migrante internaliza las normas, valores y prácticas del entorno laboral receptor (Pogorelaya et al., 2024). Este constructo se articula a través de tres dimensiones clave: la adaptación lingüística, que facilita la comunicación técnica y social; la aceptación social, referida a la percepción de pertenencia dentro del equipo de trabajo; y la alineación con los valores organizacionales, que refleja la coherencia entre las expectativas del trabajador y la cultura de la empresa (Universitas Nasional Jakarta et al., 2025; Lestari y Filia, 2025). La literatura reciente subraya que una integración exitosa reduce la inseguridad laboral y fomenta un compromiso más profundo con los objetivos de la organización (Alshaabani et al., 2021; Xiao et al., 2024).

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral en el sector textil se conceptualiza como el grado de eficacia y eficiencia con el que el trabajador cumple sus responsabilidades en la cadena de suministro (Bocharova y Yarovyi, 2025). Este constructo se evalúa mediante la eficiencia operativa, entendida como la optimización de los tiempos y recursos en la producción; la calidad en la ejecución, que asegura el cumplimiento de los estándares técnicos; y el cumplimiento de metas, que mide la capacidad del trabajador para alcanzar los objetivos cuantitativos establecidos por la gerencia (Satena y Kant, 2023; Olowookere, 2026). La evidencia empírica sugiere que un entorno inclusivo y diverso favorece la innovación y la resolución de problemas, lo que se traduce en indicadores de productividad más robustos (Jain, 2025; Sah, 2026).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES

La literatura especializada sugiere una concomitancia significativa entre la integración cultural y el desempeño laboral, fundamentada en la premisa de que un trabajador adaptado social y culturalmente posee una mayor disposición para ejecutar sus tareas con precisión (Gomathy, 2023; Sharma y Langford, 2025). Se postula que la adaptación lingüística y la aceptación social actúan como facilitadores que reducen el estrés laboral, permitiendo una mayor concentración en la eficiencia operativa (Alshaabani et al., 2021; Pogorelaya et al., 2024). Asimismo, se reconoce que el tiempo de residencia en el país actúa como un factor moderador en este proceso, dado que la exposición prolongada al entorno local suele fortalecer la competencia comunicativa y la familiaridad con las prácticas de trabajo, lo cual podría derivar en diferencias significativas en los niveles de productividad observados (Rašić y Antonijević, 2023; Sisodiya, 2026). A continuación, se presentan los objetivos y la estructura de las hipótesis que guían el análisis estadístico de estas variables.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la integración cultural y el desempeño laboral en trabajadores migrantes del sector textil. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación entre integración cultural y desempeño laboral.
- **OE2:** Comparar desempeño laboral según tiempo de residencia en el país.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva entre el nivel de integración cultural y el desempeño laboral de los trabajadores migrantes.
- **H2:** Existen diferencias significativas en el desempeño laboral según el tiempo de residencia en el país de los trabajadores migrantes.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental de corte transversal. El alcance de la investigación fue correlacional, orientado a determinar la relación entre las variables de estudio y las diferencias existentes según el tiempo de residencia de los participantes. Este diseño permitió la observación de los fenómenos en su contexto natural sin la manipulación deliberada de las variables, garantizando la captura de las vivencias en un momento específico del tiempo.

Población y muestra

La población estuvo constituida por 450 trabajadores migrantes que se desempeñaban en plantas de manufactura textil dentro del sector logístico en la región metropolitana de Lima. Para la determinación del tamaño muestral, se aplicó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza de 1,96, un margen de error de 0,05 y una varianza máxima, lo que resultó en un

requerimiento mínimo de 208 participantes. El proceso de selección se realizó mediante un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, tomando como criterio el tiempo de residencia en el país.

Se distribuyeron 342 cuestionarios, de los cuales se recibieron 237 respuestas, alcanzando una tasa de respuesta del 69,3 %. Durante la fase de depuración de datos, se aplicaron criterios de exclusión específicos: se descartaron 9 cuestionarios por presentar más del 5 % de ítems sin responder y 3 cuestionarios por exhibir patrones de respuesta invariante, lo que totalizó 12 casos excluidos. En consecuencia, la muestra final analizada se conformó por 225 trabajadores, distribuidos según su tiempo de residencia de la siguiente manera: 82 trabajadores con menos de 1 año, 71 con un periodo de 1 a 3 años y 72 con más de 3 años de residencia.

Instrumento

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó la opción de totalmente en desacuerdo y 5 la de totalmente de acuerdo. El instrumento integró dos variables principales. La variable integración cultural, de carácter independiente, se estructuró en 13 ítems divididos en tres dimensiones: adaptación lingüística (4 ítems), aceptación social (5 ítems) y alineación con valores organizacionales (4 ítems). Por su parte, la variable desempeño laboral, de carácter dependiente, comprendió 13 ítems distribuidos en eficiencia operativa (5 ítems), calidad en la ejecución (4 ítems) y cumplimiento de metas (4 ítems).

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante el juicio de 6 expertos, quienes determinaron una *V* de Aiken global de 0,93, lo que confirmó la relevancia y claridad de los reactivos. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach y el omega de McDonald, asegurando la consistencia interna de las mediciones (Shimada y Katahira, 2022; Yilin et al., 2023).

Procedimiento y consideraciones éticas

El levantamiento de información se llevó a cabo entre enero y marzo de 2025 a través de un formulario en línea. Se garantizó la participación voluntaria y anónima de los trabajadores mediante la aplicación de un consentimiento informado previo a la resolución del cuestionario. Los datos obtenidos fueron anonimizados y resguardados en servidores con acceso restringido, asegurando la confidencialidad de la información y el cumplimiento de los principios éticos fundamentales en la investigación con seres humanos.

Análisis de datos

El procesamiento estadístico se realizó utilizando el software Stata, versión 18. Para el análisis de la normalidad de los datos, se emplearon los estadísticos de asimetría y curtosis, bajo un criterio de ±1, complementados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. El plan de contraste se estructuró conforme a los siguientes procedimientos:

- **Asociación entre variables:** Para la hipótesis que postula una asociación positiva entre el nivel de integración cultural y el desempeño laboral, se utilizó la correlación de Pearson, calculando los intervalos de confianza al 95 %.
- **Diferencias entre grupos:** Para la hipótesis que examina las diferencias significativas en el desempeño laboral según el tiempo de residencia, se aplicó un análisis de varianza (ANOVA) de un factor. Este procedimiento incluyó la prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas, el cálculo del tamaño del efecto mediante η^2 y, en caso de hallarse diferencias, se efectuaron comparaciones *post hoc* con la corrección de Bonferroni, manteniendo un nivel de significación de $\alpha = 0,05$.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra
La investigación partió de una población de 450 trabajadores, estableciéndose un tamaño muestral mínimo de 208 participantes. Tras el proceso de recolección, se recibieron 237 cuestionarios de los 342 distribuidos, lo cual representa una tasa de respuesta del 69,3 %. Del total recibido, se excluyeron 12 casos debido a la presencia de cuestionarios incompletos con más del 5 % de ítems sin respuesta, en 9 instancias, y por patrones de respuesta invariante, en 3 casos. En consecuencia, la muestra final analizada quedó conformada por 225 trabajadores. Respecto al tiempo de residencia en el país, la distribución se segmentó en tres grupos: trabajadores con menos de 1 año de residencia, quienes sumaron 82 individuos (36,4 %); aquellos con un periodo de 1 a 3 años, con 71 sujetos (31,6 %); y trabajadores con más de 3 años de residencia, integrados por 72 personas (32,0 %). La validez de contenido del instrumento fue validada mediante el juicio de 6 expertos, obteniendo una *V* de Aiken global de 0,93.

Fiabilidad y estadísticos descriptivos
Los instrumentos demostraron niveles adecuados de consistencia interna. Para la variable de integración cultural, compuesta por 13 ítems, se obtuvo un α de 0,88 y un ω de 0,89, mientras que sus dimensiones presentaron valores de α entre 0,77 y 0,89, y ω entre 0,78 y 0,90. Por su parte, la variable de desempeño laboral, integrada por 13 ítems, alcanzó un α de 0,91 y un ω de 0,93, con dimensiones que oscilaron entre 0,79 y 0,90 para el α, y 0,80 y 0,92 para el ω. En cuanto a los estadísticos descriptivos, la integración cultural registró una media de 3,12 (*DE* = 0,64), destacando la alineación con valores organizacionales como la dimensión con mayor promedio (*M* = 3,54; *DE* = 0,70). El desempeño laboral obtuvo una media global de 3,44 (*DE* = 0,70), siendo la calidad en la ejecución la dimensión con el valor más elevado (*M* = 4,18; *DE* = 0,75).

Verificación de supuestos
La normalidad de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniendo para la integración cultural un $D = 0,072$ ($p < 0,01$) y para el desempeño laboral un $D = 0,062$ ($p < 0,05$). No obstante, al observar que todos los valores de asimetría y curtosis se situaron dentro del rango de ±1, se determinó una aproximación a la normalidad suficiente para proceder con técnicas paramétricas dado el tamaño muestral alcanzado.

Asociación entre integración cultural y desempeño laboral
La primera hipótesis planteaba una asociación positiva entre el nivel de integración cultural y el desempeño laboral. El análisis de correlación de Pearson confirmó una relación significativa, $r(223) = 0,42$, $p < 0,001$, con un intervalo de confianza al 95 % de y un coeficiente de determinación $r^2 = 0,18$, lo que indica que el 18,0 % de la varianza es compartida. Asimismo, se observaron correlaciones significativas entre las dimensiones de integración cultural y el desempeño laboral, destacando la alineación con valores organizacionales con un $r(223) = 0,37$ ($p < 0,001$). Ante estos resultados, se acepta la hipótesis H1.

Diferencias en el desempeño laboral según el tiempo de residencia
La segunda hipótesis proponía la existencia de diferencias significativas en el desempeño laboral según el tiempo de residencia en el país. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de varianzas, $F(2, 222) = 0,43$, $p = 0,652$. El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas, $F(2, 222) = 4,39$, $p = 0,014$, con un tamaño del efecto $\eta^2 = 0,038$. Las comparaciones *post hoc* mediante la corrección de Bonferroni indicaron que la diferencia principal se localiza entre el grupo de 1 a 3 años (*M* = 3,61) y el grupo de más de 3 años (*M* = 3,27), con una diferencia de medias de 0,34 ($p = 0,010$). Por lo expuesto, se acepta la hipótesis H2.

DISCUSIÓN
La presente investigación tuvo como objetivo

determinar la relación entre la integración cultural y el desempeño laboral en trabajadores migrantes del sector textil. Los resultados obtenidos evidencian una asociación positiva de magnitud moderada entre ambas variables, lo cual sugiere que los procesos de adaptación sociocultural actúan como un componente facilitador de la eficiencia operativa en entornos industriales. Este hallazgo es consistente con la literatura que sostiene que la gestión efectiva de la diversidad y la inclusión promueve un entorno donde el trabajador migrante logra alinear sus competencias con las exigencias organizacionales, mejorando así los indicadores de productividad (Alshaabani et al., 2021; Sharma y Langford, 2025; Jain, 2025).

Respecto a la primera hipótesis, se confirmó una asociación significativa entre la integración cultural y el desempeño laboral, validando que las dimensiones de adaptación social y comunicativa se vinculan positivamente con el rendimiento del trabajador. Este resultado converge con estudios que señalan cómo la competencia comunicativa y la familiaridad con las normas del país receptor son determinantes para que el personal migrante reduzca la incertidumbre y optimice sus tareas (Djatmika et al., 2024; Universitas Nasional Jakarta et al., 2025; Sisodiya, 2026). La literatura subraya que, cuando las organizaciones implementan políticas que favorecen la inclusión, los trabajadores experimentan una mayor seguridad psicológica, lo que se traduce en un incremento tangible de su desempeño (Dewi et al., 2026; Sah, 2026). Esta relación refuerza la premisa de que la integración no debe considerarse un proceso periférico, sino un elemento central de la sostenibilidad del capital humano en sectores intensivos en mano de obra (Onifade et al., 2025; Bocharova y Yarovyi, 2025).

En cuanto a la segunda hipótesis, se identificaron diferencias significativas en el desempeño laboral según el tiempo de residencia, observándose un efecto pequeño que distingue a los trabajadores con menor tiempo de estancia (1 a 3 años) frente a aquellos con una trayectoria superior a los 3 años. Este fenómeno puede interpretarse bajo la curva de aprendizaje y adaptación cultural, donde la acumulación de experiencia en el entorno local permite al trabajador perfeccionar sus habilidades y superar las barreras iniciales de adaptación (Chuang y Huang, 2024; Lestari y Filia, 2025). Si bien algunos estudios sugieren que la identidad cultural puede generar tensiones iniciales, el paso del tiempo favorece una asimilación funcional que estabiliza el rendimiento laboral (Shu y Deng, 2021; 杨昕 y Bautista, 2025). La divergencia encontrada entre los grupos temporales resalta la importancia de considerar el ciclo de vida del migrante dentro de la organización, dado que las necesidades de apoyo varían conforme el individuo se integra más profundamente en el tejido social y profesional (Rašić y Antonijević, 2023; Pogorelaya et al., 2024).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los hallazgos contribuyen a la literatura sobre gestión de la diversidad al proporcionar evidencia empírica sobre cómo la integración cultural, conceptualizada como un proceso multidimensional, se vincula con el desempeño en contextos de alta demanda operativa. Se aporta una perspectiva que trasciende la visión puramente económica de la migración laboral, integrando factores psicosociales que explican la variabilidad en la productividad. Asimismo, se robustece el marco teórico que postula que la inclusión efectiva es un factor determinante para la sostenibilidad organizacional, al permitir que el capital humano diverso aporte valor agregado mediante la reducción de fricciones culturales y el fortalecimiento del compromiso con los objetivos de la empresa (Gomathy, 2023; Satena y Kant, 2023; Olowookere, 2026).

LIMITACIONES

El estudio presenta limitaciones derivadas de su diseño no experimental de corte transversal, lo cual impide establecer una secuencia temporal o inferir relaciones de causalidad, limitándose estrictamente a la identificación de una covariación entre las variables analizadas. Asimismo, la medición basada en autoinformes de un único

informante por caso introduce la posibilidad de sesgo de método común, lo que podría influir en la percepción subjetiva del desempeño. Finalmente, al circunscribirse a un contexto geográfico específico en Lima, la capacidad de generalizar estos resultados a otros entornos industriales o culturales debe realizarse con cautela, considerando las particularidades del mercado laboral y las dinámicas migratorias propias de la región (Krithi y Pai, 2024; Ohiokha y Omoluabi, 2024).

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación positiva y significativa entre la integración cultural y el desempeño laboral en el contexto de las fábricas textiles. Los resultados demuestran que una mayor capacidad de adaptación y asimilación de las normas socioculturales del entorno laboral se vincula de manera directa con un incremento en la eficiencia operativa y el cumplimiento de las metas productivas de los trabajadores migrantes. Esta relación sugiere que la cohesión entre las competencias culturales individuales y las exigencias del entorno organizacional constituye un factor determinante para la optimización del rendimiento en las líneas de producción.

Respecto a la influencia del tiempo de residencia en el país, se identificó una variación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores migrantes. La evidencia recolectada indica que los individuos con una permanencia superior a tres años exhiben niveles de desempeño superiores en comparación con aquellos que cuentan con un periodo de residencia entre uno y tres años. Esta disparidad sugiere que el proceso de adaptación cultural, mediado por la experiencia acumulada en el territorio, actúa como un elemento de concomitancia que favorece la consolidación de las competencias laborales necesarias para el sector textil.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la validación de la integración cultural como un constructo multidimensional que trasciende la mera adaptación social para incidir directamente en la productividad del capital humano migrante. Se concluye que la sinergia entre el proceso de aculturación y el desarrollo de habilidades técnicas es fundamental para comprender la dinámica laboral en entornos industriales diversos. En consecuencia, la integración cultural no debe ser considerada un proceso aislado, sino un componente esencial que covaría con el éxito profesional y la estabilidad del trabajador en el mercado laboral contemporáneo.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de mediación cultural institucionalizada:** Las organizaciones del sector textil deben diseñar protocolos de acogida que faciliten la integración cultural desde el ingreso del trabajador, dado que el fortalecimiento de este constructo favorece directamente la eficiencia operativa y el cumplimiento de las metas de producción.
- **Desarrollo de planes de capacitación diferenciados según la antigüedad:** Las gerencias de recursos humanos deben reconocer que los trabajadores con menor tiempo de residencia requieren apoyos específicos para alcanzar los niveles de desempeño de sus pares con mayor trayectoria, evitando así la brecha de productividad detectada en las etapas iniciales de la inserción laboral.
- **Fomento de entornos de trabajo inclusivos y colaborativos:** Es imperativo que los supervisores de planta promuevan espacios de interacción social que reduzcan la fricción cultural, permitiendo que la adaptación del capital humano migrante se convierta en una ventaja competitiva para la empresa.

Futuras líneas de investigación

- **Ejecución de estudios longitudinales:** Se recomienda realizar investigaciones que sigan la trayectoria del trabajador migrante a lo largo de varios años, permitiendo observar la evolución de la integración cultural y su impacto en el desempeño, superando así las restricciones propias de los diseños transversales.
- **Triangulación de fuentes de información:** Futuros trabajos deben incorporar evaluaciones de desempeño provenientes de supervisores y pares, además del autoinforme, para mitigar el sesgo de método común y obtener una visión más objetiva del rendimiento laboral en entornos fabriles.
- **Ampliación del alcance geográfico y sectorial:** Resulta necesario replicar este estudio en otros contextos urbanos y sectores industriales distintos al textil, con el fin de determinar si los patrones de integración observados en Lima mantienen su validez en otras realidades socioeconómicas y culturales.

REFERENCIAS

Alshaabani, A., Hamza, K. A. y Rudnák, I. (2021). Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. *Sustainability*, *14*(1), 420.

Bocharova, N. y Yarovyi, I. (2025). WORKFORCE DIVERSITY AND FLEXIBLE PLANNING IN TRANSPORT ENTERPRISES: EFFECTS ON PRODUCTIVITY AND TURNOVER. *Tikintinin iqtisadiyyatı və menecment*, *2*, 460–469.

Chuang, Y.-H. y Huang, H.-C. (2024). Issues of Adaptation and Ethnic Struggle of Southeast Asian Migrant Workers in a Foreign Land - Taking Migrant Workers in Taiwan as an Example. *Humanities and Social Sciences*, *12*(5), 115–124.

Dewi, S., Kurniawan, R. y Mulyanto, T. (2026). The Effectiveness of Workplace Inclusion Programs on ASN Productivity: The Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Management and Economics Invention*, *12*(01).

Djatmika, D., Mohamad, B., Santosa, R. y Wibowo, A. H. (2024). Intercultural communicative competence among Indonesian migrant workers in Malaysia: a qualitative exploration. *Frontiers in Sociology*, *9*, 1321451.

Fernandes, V., Kuzey, C., Uyar, A. y Karaman, A. S. (2022). Board structure policy, board diversity and social sustainability in the logistics and transportation sector. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, *53*(1), 62–92.

Gomathy, C. (2023). Workplace Diversity and its effects on team dynamics and productivity. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, *07*(06).

Jain, Y. (2025). Workplace Diversity and Inclusion: Impact on Team Performance and Productivity. *International Journal of Social Science and Economic Research*, *10*(05), 1870–1879.

Krithi y Pai, R. (2024). Workforce Diversity in an Organization – A Quantitative ABCD Analysis. *International Journal of Management Technology and Social Sciences*, 169–191.

Lestari, S. B. y Filia (2025). CROSS-CULTURAL ADAPTATION OF INDONESIAN MUSLIM WOMEN MIGRANT WORKERS IN JAPAN. *International Journal of Research in Education Humanities and Commerce*, *06*(01), 96–109.

Ohiokha, S. y Omoluabi, E. T. (2024). WORKPLACE DIVERSITY AND INCLUSION ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY: A STUDY OF SELECTED BRANCHES OF UNITED BANK FOR AFRICA (UBA) IN NIGERIA. *Abuja Journal of Business and Management*.

Olowookere, M. T. (2026). IMPACT OF WORKFORCE DIVERSITY ON CREATIVITY AND INNOVATION ON MULTINATIONAL CORPORATION IN NIGERIA. *Research In Management and Accounting*, *9*(1), 64–74.

Onifade, A. Y., Ogeawuchi, J. C. y Abayomi, A. A. (2025). Workforce Development and Sustainability in Logistics: The Role of HR. *International Journal of Scientific Research in Computer Science Engineering and Information Technology*, *11*(3), 226–236.

Pogorelaya, S. V., Filatova, O. V. y Mikhaylova, N. (2024). INTEGRATION OF LABOR MIGRANTS INTO THE SOCIO-CULTURAL ENVIRONMENT OF VLADIMIR AND THE VLADIMIR REGION. *EKONOMIKA I UPRAVLENIE PROBLEMY RESHENIYA*, *12/11*(153), 17–22.

Rašić, M. y Antonijević, D. (2023). Aspects of the Integration of Third and Fourth Generations of Serbian Migrant Workers in Vienna. *Etnoantropološki problemi / Issues in Ethnology and Anthropology*, *18*(2).

Sah, S. (2026). Building inclusive workplaces: Diversity, Equity and Inclusion initiatives. *International Journal of Novel Research and Development*, *11*(5).

Satena, A. A. y Kant, S. (2023). Workforce diversity's Nexus on Ethiopia Universities Performance. *International Journal of Social Science Management and Economics Research*, *01*(03), 58–75.

Sharma, V. y Langford, S. (2025). A study on diversity, equity, and inclusion for enhancing workplace productivity in India. *International Journal of Advanced Academic Studies*, *7*(4), 279–283.

Shimada, D. y Katahira, K. (2022). Sequential dependencies of responses in a questionnaire survey and their effects on the reliability and validity of measurement. *Behavior Research Methods*, *55*(6), 3241–3259.

Shu, L. y Deng, R. (2021). Rural Customs and Subjective Life Quality of Migrant Workers: Empirical Research Based on Dynamic Monitoring Data of Floating Population. *Cai-jing yanjiu*, *47*(11), 109–123.

Sisodiya, Y. S. (2026). The Cultural Integration and the Role of Social Networks: Examining Migrant Workers' Experiences in Urban India. *Interdisciplinary International Journal of Advances in Social Sciences Arts and Humanities*, *02*(03), 75–84.

Universitas Nasional Jakarta, I., Ko, Y., Kyeongjae, P., Universitas Nasional Jakarta, I., Jung, S., Universitas Nasional Jakarta, I., Sosrohadi, S., Universitas Nasional Jakarta, I., Andini, C. y Universitas Hasanuddin, M. I. (2025). Revisiting EPS TOPIK: Addressing Linguistic and Cultural Challenges for Migrant Workers in South Korea. *International Journal of Current Science Research and Review*, *08*(02).

Xiao, P., Liu, S. y Madden, A. D. (2024). Factors affecting the cultural information needs of Chinese migrant workers and their role in the acculturation: A descriptive framework. *Library & Information Science Research*, *46*(3), 101316.

Yilin, R., Chu, K. y Zhu, F. (2023). Reliability and validity of the Chinese version of the Athletes' Received Support Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1176035.

杨昕 y Bautista, M. (2025). Cultural Assimilation and Identity Conflict Among Migrant Workers. *International Journal of Law Ethics and Social Sciences*.