

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

ISSN: 2174-0534

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

Mera-Lemp, María José; Ramírez-Vielma, Raúl; Bilbao, María de los Ángeles; Nazar, Gabriela
La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar
Psicológico en los Inmigrantes Latinoamericanos en Chile
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 35, no. 3, 2019, pp. 227-236
Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057009>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's webpage in redalyc.org

redalyc.org

Scientific Information System Redalyc

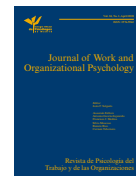
Network of Scientific Journals from Latin America and the Caribbean, Spain and Portugal

Project academic non-profit, developed under the open access initiative



Journal of Work and Organizational Psychology

<https://journals.copmadrid.org/jwop>



La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar Psicológico en los Inmigrantes Latinoamericanos en Chile

María José Mera-Lemp^a, Raúl Ramírez-Vielma^b, María de los Ángeles Bilbao^a y Gabriela Nazar^b

^aUniversidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile; ^bUniversidad de Concepción, Chile

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:
Recibido el 29 de enero de 2019
Aceptado el 26 de septiembre de 2019

Palabras clave:
Inmigración
Discriminación percibida
Empleabilidad
Bienestar psicológico

Keywords:
Immigration
Perceived discrimination
Employability
Psychological well-being

RESUMEN

Los estudios que indagan en el funcionamiento psicológico de los inmigrantes ponen de relevancia el impacto negativo de la discriminación sobre el bienestar psicológico. Así también existe consenso respecto de la importancia del trabajo en su ajuste en países receptores; no obstante, escasamente se ha estudiado el efecto de la empleabilidad en su bienestar. Este trabajo indaga en las relaciones entre la discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico de 100 inmigrantes latinoamericanos asentados en Chile. Se buscó determinar la contribución de la discriminación y la empleabilidad en la explicación del bienestar y establecer la incidencia de la empleabilidad en la relación entre discriminación y bienestar psicológico. La discriminación percibida y la empleabilidad explicaron el 31.5% de la variabilidad del bienestar y la empleabilidad medió la relación entre discriminación y bienestar. Se discute acerca de la empleabilidad como recurso psicosocial en el contexto de la inmigración.

Perceived discrimination, employability, and psychological well-being among Latin American immigrants in Chile

ABSTRACT

Research about immigrants' psychological functioning emphasizes the negative impact of discrimination on psychological well-being. Although there is agreement about the relevance of job access to immigrants' adjustment to host countries, employability's effects on immigrants' well-being have been scarcely studied. The purpose of this study was to examine the relationships between perceived discrimination, employability, and psychological well-being in a sample of 100 Latin American immigrants settled in Chile. We aimed to determine the contribution of discrimination and employability on well-being's explanation, and to establish the incidence of employability on the relation between discrimination and well-being. Perceived discrimination and employability explained the 31.5% of well-being's variability, and employability mediated the relation between discrimination and well-being. Employability's role as a psychosocial resource in a migratory context is discussed.

Uno de los fenómenos socioculturales más relevantes que se han observado en Chile en las últimas décadas es el progresivo aumento de la población inmigrante asentada en el país. En efecto, si en 2010 los extranjeros representaban el 1.3% de la población de Chile, en 2014 su presencia casi se duplicó (2.3%), alcanzando en 2017 el 4.3% del total de habitantes (Departamento de Extranjería e Inmigración, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2016; Instituto Nacional de Estadísticas, 2018). El desempleo, la precarización de las condiciones laborales y las situaciones de crisis social en diferentes países de América Latina han propiciado un incremento del número de personas que se desplazan en busca de oportunidades para acceder a

mejores condiciones de bienestar personal y familiar. En este contexto Chile se ha transformado en un destino cada vez más atractivo debido a su estabilidad económica y política (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Así, la población de origen latinoamericano representa actualmente el 81.3% de los habitantes extranjeros en el país (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018), de los cuales el 25.2% provienen del Perú, el 14.1% de Colombia, el 11.1% de Venezuela, el 9.9% de Bolivia, el 8.9% de Argentina, el 8.4% de Haití y el 3.7% del Ecuador.

Si bien la población inmigrante ha tendido a concentrarse en torno a la capital del país (65.2%), se han observado desplazamientos hacia otras zonas geográficas de relevancia económica. Este es el caso de

Para citar este artículo: Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. A. y Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 227-236. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>

Financiación: Este trabajo contó con el financiamiento del proyecto CONICYT / FONDECYT Postdoctoral N 3180774. Correspondencia: rauramir@udec.cl (R. Ramírez-Vielma).

ISSN:1576-5962/© 2019 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

la ciudad de Concepción, en donde se sitúa este estudio, que se encuentra ubicada en la Región del Biobío, la tercera zona más poblada del país con 1,556,805 habitantes ([Instituto Nacional de Estadísticas, 2018](#)). Esta región constituye uno de los principales polos productivos de Chile, con una economía basada en el sector manufacturero, pesquero, forestal y agrícola. En ella el número de habitantes extranjeros se incrementó en cerca de un 46% en la última década, alcanzando en 2017 la cifra de 12,144 personas, en su mayoría argentinos (22%), colombianos (13%), venezolanos (12%), peruanos (9%) y ecuatorianos (6%) ([Instituto Nacional de Estadísticas, 2018](#)).

Esta nueva realidad tiene como consecuencia un complejo proceso de ajuste psicosocial y cultural entre la población extranjera y la comunidad de recepción, cuyos resultados pueden ser determinantes para la convivencia social positiva o, por el contrario, para la producción de nuevas formas de exclusión social ([Bourhis, Moise, Perreault y Senécal, 1997](#)).

Aunque es posible pensar que el proceso de adaptación psicosocial de los inmigrantes latinoamericanos se encuentra facilitado por el hecho de compartir un bagaje cultural similar y una lengua en común con la sociedad mayoritaria chilena, existen algunos antecedentes que sugieren la existencia de tensiones entre ambos grupos. Por ejemplo, estudios realizados con muestras de chilenos tanto de la ciudad de Santiago ([Sirlopú, Melipillán, Sánchez y Valdés, 2015](#)) como de Concepción ([Mera, Martínez-Zelaya, Bilbao y Garrido, 2017](#)) han dado cuenta de una alta tendencia a percibir a los inmigrantes como individuos con características y metas personales, más que como miembros de grupos culturales.

En contraste, las investigaciones realizadas con muestras de inmigrantes latinoamericanos han revelado un predominio de actitudes vinculadas con el colectivismo, que se expresan en la preferencia por el biculturalismo ([Urzúa, Boudon y Caqueo-Úrizar, 2017](#)) o por la mantención de su propia cultura de origen ([Sirlopú y Van Oudenhoven, 2013](#)), mostrando que, a diferencia de la población chilena, en el caso de los inmigrantes la pertenencia a grupos culturales resulta ser relevante. Además, diferentes estudios han evidenciado la existencia de actitudes negativas por parte de los miembros de la sociedad chilena hacia los inmigrantes latinoamericanos ([Cárdenas, 2006](#); [González, Sirlopú y Kessler, 2010](#); [Stefoni, 2011](#); [Thayer, Córdova y Ávalos, 2013](#); [Valenzuela et al., 2014](#)), que podrían tener incidencia en sus procesos de ajuste al contexto de recepción.

En este sentido, la literatura ha identificado a la discriminación, entendida como la percepción de ser tratado injustamente debido a la pertenencia a un grupo social o cultural ([Hansen y Sassenberg, 2006](#)), como una variable que puede incidir negativamente en la salud mental y el bienestar psicológico de las personas inmigrantes, pudiendo mermar su autoestima y al mismo tiempo obstaculizar su integración a la sociedad receptora ([Araújo, 2009](#); [Bobowik, Martinovic, Basabe, Barsties y Wachter, 2017](#); [Lahoz y Forns, 2016](#); [Sevillano, Basabe, Bobowik y Aierdi, 2014](#); [Tummala-Narra, Alegria y Chen, 2012](#); [Urzúa, Cabrera, Carvajal y Caqueo-Úrizar, 2018](#); [Yoo y Lee, 2009](#)).

Un aspecto escasamente estudiado en el proceso de ajuste psicológico de las personas inmigrantes es la empleabilidad, en términos de sus propias competencias para conseguir y mantener un empleo ([Van der Heijde y Van der Heijden, 2006](#)) en las sociedades de recepción. Debido a que la participación laboral no solamente provee de recursos materiales, sino que además puede propiciar el establecimiento de relaciones sociales con miembros de la sociedad local, favoreciendo la integración a la comunidad, la construcción de identidades positivas, la consecución de los objetivos que impulsan sus proyectos migratorios y su ajuste psicológico ([Angelini, Cusi y Corazzini, 2015](#); [Aycan y Berry, 1996](#); [Elgorriaga, Martínez de Taboada y Arnoso, 2014](#); [Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2014](#)), es posible pensar que la empleabilidad puede aminorar los efectos negativos de la discriminación sobre el bienestar, representando un recurso psicológico relevante especialmente en el caso de la población inmigrante.

Este trabajo tiene como objetivo comprobar la existencia de relaciones entre la discriminación, la empleabilidad y el bienestar psicológico percibidos por inmigrantes latinoamericanos asentados en Concepción, Chile. Asimismo, se pretende establecer si la discriminación y la empleabilidad contribuyen a la explicación del bienestar en la misma muestra. En tercer lugar, se busca determinar la posible incidencia de la empleabilidad en la relación entre la discriminación y el bienestar psicológico. A modo de hipótesis, se espera encontrar una relación significativa y negativa tanto entre la discriminación y el bienestar psicológico como entre la discriminación y la empleabilidad. Además, se espera encontrar una relación significativa y positiva entre la empleabilidad y el bienestar y que el efecto negativo de la discriminación en el bienestar sea atenuado por la empleabilidad.

Inmigración y Bienestar Psicológico

Las personas inmigrantes deben afrontar no solo las dificultades propias del desplazamiento a un nuevo país, el duelo por la separación de su cultura y sus redes sociales más próximas, sino también el logro de condiciones básicas para el desarrollo de sus proyectos migratorios en la sociedad de recepción. Además, deben realizar importantes esfuerzos sociocognitivos y afectivos para adaptarse a una nueva cultura y vincularse con la población mayoritaria, generalmente desde posiciones sociales de bajo estatus y escaso reconocimiento y poder ([Bourhis et al., 1997](#); [Ugalde-Watson, Smith-Castro, Moreno-Salas y Rodríguez-García, 2011](#)).

Estos múltiples estresores suelen ser intensos y algunos de ellos pueden presentarse sostenidamente durante largo tiempo por lo que, tal como lo han documentado numerosos estudios ([Bobowik, Basabe y Páez, 2014](#); [Elgorriaga et al., 2014](#); [Ochoa, Vicente y Lozano, 2005](#); [Ugalde-Watson et al., 2011](#); [Urzúa, Sánchez, Paniagua, Igor y Castro, 2015](#)), pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los inmigrantes, tanto en términos psicopatológicos como de las emociones asociadas al proceso migratorio y las evaluaciones que las personas realizan acerca de sus circunstancias vitales.

Así también, desde la perspectiva del bienestar ([Ryff, 1989](#)), un creciente número de investigaciones han reportado que el funcionamiento psicológico de las personas inmigrantes, entendido como el desarrollo de las potencialidades personales y el logro de objetivos vitales, puede ser afectado por la calidad de las relaciones que se establecen con los miembros de la sociedad mayoritaria, el tipo de intercambio cultural que se sostiene con ellos y la medida en que se percibe que existen condiciones para la integración en el país receptor ([Bobowik et al., 2014](#); [Bobowik, Włodarczyk y Lay-Lisboa, 2017](#); [Silva, Urzúa, Caqueo Urizar, Lufin y Irrarázaval, 2016](#); [Urzúa et al., 2018](#)).

En este sentido, la literatura ha destacado el impacto de la discriminación en el funcionamiento psicológico, como por ejemplo lo demuestra un estudio metaanalítico que consideró los resultados de 328 investigaciones ([Schmitt, Branscombe, Postmes y García, 2014](#)) y determinó que con independencia del modo en que ambas variables sean operacionalizadas su relación es negativa y, más aún, que su naturaleza es causal, con una r media de $-.23$. Igualmente, existe amplia evidencia con respecto al efecto negativo de la discriminación en la salud mental y el bienestar, específicamente en las personas inmigrantes ([Araújo, 2009](#); [Bobowik, Martinovic et al., 2017](#); [Lahoz y Forns, 2016](#); [Sevillano et al., 2014](#); [Tummala-Narra et al., 2012](#); [Urzúa et al., 2018](#); [Yoo y Lee, 2009](#)).

La percepción de ser tratado de manera injusta debido a la pertenencia a un grupo social o cultural representa una importante amenaza para el desarrollo de las capacidades personales, en especial cuando las acciones discriminatorias obstaculizan el acceso a condiciones básicas para la vida en el país receptor ([Urzúa et al., 2018](#)). Esto puede tener como consecuencia la percepción de devaluación y carencia de poder, pudiendo incidir negativamente en la sensación

de control sobre las propias circunstancias vitales, la valoración de sí mismo y el bienestar en general (Castaneda et al., 2015). Debido a que las experiencias de discriminación son a menudo crónicas, pues reflejan una percepción estable de un entorno social prejuicioso, su efecto negativo en el bienestar de los inmigrantes tiende a permanecer en el tiempo (Allison, 1998; Jasinskaja-Lahti, Liebkind y Perhoniemi, 2007; Swim, Cohen y Hyers, 1998).

Si bien la relación entre discriminación y bienestar ha sido ampliamente estudiada, existe menos claridad con respecto a las variables que pueden intervenir en ella, moderando o mediando los efectos de la percepción de trato injusto en el funcionamiento psicológico y social. En el contexto específico de la inmigración, recientemente Bobowik et al. (2017), en un estudio realizado con una muestra multicultural de 1,250 inmigrantes asentados en España, encontraron que las atribuciones realizadas sobre el prejuicio y rechazo por parte de la sociedad receptora atenúan el efecto negativo de la discriminación en el bienestar social (ajuste del modelo RMSEA = .054, CFI = .931, TLI = .915). Así también, un estudio realizado en Chile por Urzúa et al. (2018) con inmigrantes peruanos y colombianos mostró que el efecto de la discriminación sobre el bienestar psicológico disminuye en presencia de la autoestima (ajuste del modelo RMSEA = .049, CFI = .975, TLI = .972).

Trabajo y Empleabilidad en el Contexto de la Inmigración

Un aspecto escasamente estudiado en este ámbito es el rol del trabajo como factor protector del bienestar frente a la discriminación experimentada por las personas inmigrantes. La incorporación en el mercado laboral es crucial para el desarrollo de los proyectos migratorios, pudiendo facilitar ampliamente la integración en la sociedad local. El acceso al trabajo fortalece los objetivos de vida y define el estatus y la identidad, además de permitir establecer relaciones con otros colaborando con la adaptación al nuevo contexto (Aycan y Berry, 1996).

Así también, algunos estudios han encontrado que el hecho de tener un trabajo disminuye significativamente el estrés percibido por los inmigrantes, mientras que el no tener un empleo lo aumenta de manera significativa (Elgorriaga et al., 2014). En la misma línea, la centralidad del trabajo en esta población ha sido puesta de relevancia por investigaciones que han mostrado que el encontrarse empleado colabora con una mayor satisfacción vital en este colectivo (Angelini et al., 2015; Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2014).

Por el contrario, cuando los inmigrantes encuentran obstáculos para el acceso al empleo, las condiciones en las que desarrollan sus trabajos son precarias y perciben tensiones en las relaciones con los miembros de la sociedad mayoritaria en el contexto laboral el trabajo puede sumar nuevas fuentes de estrés al proceso migratorio (Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, Martín-García y Perles-Nova, 2010; Vallejo-Martín, 2017).

En Chile, la investigación sobre el ajuste psicosocial de los inmigrantes es incipiente. En este contexto, los estudios que se focalizan en la participación laboral de los inmigrantes latinoamericanos son todavía muy escasos (Abarca, Becker, Ayala y Peredo, 2016; Mora y Undurraga, 2013; Stefoni, Leiva y Bonhomme, 2017; Valenzuela et al., 2014). No obstante, estas investigaciones, en su totalidad de carácter cualitativo, coinciden al poner de relevancia la integración en el empleo como un aspecto crítico para su inclusión social, que es dificultada y tensionada por diversos elementos. Así por ejemplo, estos estudios señalan que la ley migratoria vigente dificulta la obtención de permisos de residencia, el reconocimiento de estudios previos y, en consecuencia, el acceso al trabajo formal.

Además, se ha observado que aun cuando estas barreras logren ser traspasadas los inmigrantes latinoamericanos asentados en Chile difícilmente obtienen empleos en las mismas ocupaciones que desempeñaban en sus países de origen y su inserción en un mercado del

trabajo que tiende a la flexibilización parece aumentar el riesgo de sufrir diversas formas de vulneración y explotación laboral (Galaz, Poblete y Frías, 2017; Lafortune y Tessada, 2016; Mora y Undurraga, 2013; Stefoni et al., 2017; Valenzuela et al., 2014). En efecto, datos oficiales muestran que, a pesar de presentar niveles educativos más elevados y una participación en la fuerza laboral significativamente mayor que la población chilena, la incidencia de la pobreza y la percepción de trato injusto en la vida cotidiana también es mayor en el caso de las personas extranjeras (CASEN, 2017).

Estos hallazgos pueden relacionarse con resultados de estudios locales sobre las actitudes de miembros de la sociedad chilena hacia el colectivo latinoamericano y que dan cuenta de la emergencia de prejuicios, estereotipos y conductas de discriminación (González et al., 2010; Mera et al., 2017; Thayer et al., 2013). Por ejemplo, los resultados de la Encuesta Mundial de Valores (Inglehart et al., 2014) muestran que un 67% de los encuestados señaló estar de acuerdo con la idea de que cuando los trabajos son escasos los empleadores deberían dar prioridad a los chilenos sobre los inmigrantes.

Este tipo de actitudes por parte de la sociedad mayoritaria no solamente puede tener una incidencia negativa en el acceso al trabajo por parte de la población inmigrante, sino también afectar sus experiencias cotidianas en contextos laborales, exponiéndolos a situaciones de violencia con mayor frecuencia que a trabajadores nacionales, incluso en el caso de empleados extranjeros con gran capacitación en puestos acordes a su nivel de formación, tal como se ha observado en otros países receptores (Agudelo-Suarez et al., 2009; Bergbom, Varti-Vaananen y Kinnunen, 2015; Binggeli, Dietz y Krings, 2013; Duffy, Blustein, Diemer y Autin, 2016; Krings, Johnston, Binggeli y Maggiori, 2014; Marfleet y Blustein, 2011). Por otro lado, las propias capacidades para encontrar y desarrollar un trabajo se pueden ver afectadas negativamente por la discriminación, al disminuir la autoestima y generar dudas con respecto a las propias competencias para desarrollarlo de manera exitosa (Noor y Shaker, 2017; Owumalam y Zagefka, 2014).

La empleabilidad ha sido conceptualizada como la valoración de las personas acerca de sus posibilidades para obtener y mantener un empleo (Berntson y Marklund, 2007; Berntson, Sverke y Marklund, 2006). Desde un enfoque de competencias (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), la empleabilidad se define como la percepción que los individuos tienen acerca de sus habilidades y conocimiento profesional, la adaptación y preparación para cambios laborales futuros, la flexibilidad ante cambios laborales no previstos, la identificación como miembros de equipos que comparten metas y responsabilidades colectivas y el equilibrio o toma de perspectiva entre los intereses y compromisos de empleadores y trabajadores.

El uso óptimo y combinado de estas capacidades facilitaría la participación laboral y el desarrollo de trayectorias de trabajo positivas (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). Además, diversos estudios han dado cuenta de la existencia de una asociación entre la empleabilidad y diferentes indicadores de bienestar en trabajadores. Así, diferentes estudios transeccionales han identificado a la empleabilidad como una variable explicativa de la satisfacción vital y laboral (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Bernston, De Witte y Alarco, 2008; De Cuyper, Van der Heijden y De Witte, 2011; Ngo, Liu y Cheung, 2017).

Por otra parte, Berntson y Marklund (2007), en un estudio longitudinal con una muestra representativa de empleados suecos ($N = 1,918$), encontraron que la empleabilidad percibida está relacionada de manera baja pero significativa con la salud mental ($\beta = .06$, $p < .01$, $R^2 = .003$, $p < .01$), de manera que las personas que tienen alta empleabilidad percibida tienden a evaluar el trabajo de modo más favorable y, consecuentemente, experimentan mayor bienestar. En esta misma línea, Kirves, De Cuyper, Kinnunen y Nätti (2011), también en una investigación longitudinal con una muestra representativa de trabajadores fineses ($N = 4,330$) hallaron que la empleabilidad percibida explica, junto con variables sociodemográficas y la percepción de inseguridad laboral, la presencia de síntomas

psicológicos ($\beta = -.09$, $p < .01$, $R^2 = .05$, $p < .001$). Estos mismos autores confirmaron esta relación en segundo estudio longitudinal con una muestra de 1,212 empleados de universidades en Finlandia ($\beta = -.13$, $p < .001$, $R^2 = .07$, $p < .001$) (Kirves et al., 2011).

Así también, de acuerdo con la teoría de conservación de recursos (COR) de Hobfoll (1989), los trabajadores con alta empleabilidad percibida enfrentan cambios y desafíos más exitosamente que aquellos que perciben baja empleabilidad (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno y De Witte, 2012). Igualmente, se ha planteado que la empleabilidad representa un importante recurso que puede ayudar a la reducción del temor de estar desempleado y a aumentar la sensación de control en la propia vida laboral (De Cuyper et al., 2011), en congruencia con el modelo de demandas-recursos (Bakker, Demerouti y Verbeke, 2004; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001).

Estos antecedentes ponen de manifiesto el posible rol de la empleabilidad como un recurso psicosocial para el trabajo, que podría ayudar al afrontamiento de la discriminación a través del refuerzo del sentimiento de valía personal y la facilitación del desarrollo de las propias capacidades mediante el trabajo, preservando de esta manera el bienestar psicológico de las personas inmigrantes.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 100 inmigrantes latinoamericanos asentados en Concepción, en la Región del Biobío, en donde se estima que la población total de extranjeros asciende a 12,144 personas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018), representando aproximadamente al 1% de la población total de la región.

El 40% de las participantes fueron mujeres y el 60% hombres, con edades entre los 20 y los 70 años ($M = 33.20$, $SD = 9.59$). Con respecto a su nivel educativo, el 13.9% de los participantes tenía estudios básicos completos mientras que el 24.8% había cursado secundaria y el 19.8% contaba con formación técnica. El 25.7% tenía formación universitaria y el 14.9% había realizado estudios de postgrado. Además, el 86.1% se encontraba trabajando al momento de participar en el estudio. Los participantes provenían principalmente de países como Colombia (26%), Perú (20%), Ecuador (18%), Argentina (11%), Brasil (6%) o Venezuela (5%), entre otros de la región, por lo que esta muestra presenta una distribución por nacionalidad similar a la que se observa a nivel del país.

Variables e Instrumentos

Discriminación percibida. Con base en estudios anteriores realizados con personas inmigrantes en el País Vasco, España (Basabe, Páez, Aierdi y Jiménez-Aristizabal, 2009), para medir esta variable se utilizó una escala en español compuesta por 11 ítems tipo Likert con 5 opciones de respuesta (1 = *nada*, 2 = *poco*, 3 = *regular*, 4 = *bastante*, 5 = *mucho*) que refieren a la percepción de trato injusto por el hecho de ser inmigrante en diferentes situaciones y contextos, por ejemplo, el trabajo, lugares públicos, centros educativos, centros de salud, vivienda, entre otros (por ejemplo, "Durante su estadía en Chile, ¿en qué grado se ha sentido que lo tratan de manera injusta por el hecho de ser inmigrante en... el trabajo, la calle, los servicios de salud?"). La fiabilidad de esta escala obtenida para el presente estudio fue de $\alpha = .93$.

Empleabilidad. Se utilizó la escala de empleabilidad de Van der Heijde y Van der Heijden (2006), adaptada al español por Camps, Torres y Rodríguez (2011) con población latinoamericana de Costa Rica. Mide la empleabilidad desde una concepción multidimensional, basada en competencias y está compuesta por 47 ítems con una escala de respuesta de 7 opciones (1 = *muy en desacuerdo*, 2 = *bastante*

en desacuerdo, 3 = *ligeramente en desacuerdo*, 4 = *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, 5 = *ligeramente de acuerdo*, 6 = *bastante de acuerdo*, 7 = *muy de acuerdo*). Este instrumento incluye los siguientes componentes (entre paréntesis se señalan los índices de fiabilidad obtenidos en el presente estudio): pericia profesional ($\alpha = .92$), anticipación y optimización ($\alpha = .86$), flexibilidad profesional ($\alpha = .90$), sentido corporativo ($\alpha = .90$) y equilibrio ($\alpha = .79$) (p. ej., "En mi trabajo tomo la iniciativa a la hora de compartir responsabilidades con mis colegas", "En general, tengo una gran confianza en mis capacidades laborales", "De manera consciente intento poner en práctica los conocimientos y habilidades que voy adquiriendo"). La fiabilidad para la escala general en la muestra del presente estudio fue de $\alpha = .96$.

Bienestar psicológico. Se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff (1989) adaptada al español por Díaz et al. (2006) en población de España, que consta de 29 ítems, con formato tipo Likert de 5 opciones de respuesta (1 = *totalmente en desacuerdo*, 2 = *en desacuerdo*, 3 = *ni en desacuerdo, ni en desacuerdo*, 4 = *de acuerdo*, 5 = *totalmente de acuerdo*), y considera seis dimensiones (entre paréntesis se señalan los índices de fiabilidad obtenidos en el presente estudio): autoaceptación ($\alpha = .74$), relaciones positivas con los demás ($\alpha = .73$), autonomía ($\alpha = .67$), dominio del entorno ($\alpha = .63$), propósito en la vida ($\alpha = .78$) y crecimiento personal ($\alpha = .69$) (p. ej., "Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad", "No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar", "Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro"). La fiabilidad general obtenida para el presente estudio fue de $\alpha = .91$.

Procedimiento

La población inmigrante en Concepción es de difícil acceso, dado que su tamaño es aún pequeño, a pesar de que ha presentado un importante incremento. Por esta razón se realizó un muestreo por conveniencia, mediante el cual se logró acceder a 100 participantes, que equivalen al 1% del universo de extranjeros asentados en la Región del Biobío. Se contactó con los participantes a través de organizaciones de acogida al migrante. La participación fue voluntaria, garantizando confidencialidad y anonimato mediante firma de consentimiento informado. Los instrumentos fueron administrados por los investigadores.

Análisis de Datos

Junto con los análisis de fiabilidad, se estimó el posible efecto de la varianza de método común de todos los ítems de las escalas a través del test de Harman (Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff, 2003), que también permitió obtener evidencia acerca de su validez factorial. Con el fin de realizar los análisis de correlaciones bivariadas y regresiones lineales para identificar variables explicativas del bienestar, los puntajes directos de los participantes se estandarizaron a puntajes *z*. Posteriormente, se realizó un análisis de mediación con el macro PROCESS (Preacher y Hayes, 2004). Los datos se analizaron con el software estadístico IBM SPSS 24 y AMOS 24.

Resultados

Los resultados muestran que la percepción de trato injusto por parte de miembros de la sociedad chilena tiende a ser baja, con una media de 1.70 ($SD = 0.74$) en una escala de 5 puntos, lo que significaría que los participantes piensan que son poco discriminados en la vida cotidiana. Además, tal como se observa en la Tabla 1, la empleabilidad de los participantes es alta, con una media de 5.79 ($SD = 0.63$) en una escala de 7 puntos, sugiriendo que los encuestados se perciben a sí mismos como competentes para encontrar y mantener un puesto de trabajo. En específico, el puntaje más alto se presenta en la dimensión pericia profesional ($M = 6.01$, $SD = 0.69$), seguido por sentido

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas entre discriminación percibida, empleabilidad y bienestar psicológico

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1.70	0.74	-													
2	5.79	0.63	-.37***	-												
3	6.01	0.69	-.27**	.86***	-											
4	5.82	0.82	-.43***	.77***	.71***	-										
5	5.83	0.79	-.32**	.84***	.70***	.71***	-									
6	5.90	0.86	-.45***	.73***	.60***	.64***	.73***	-								
7	5.41	0.85	-.47***	.76***	.63***	.67***	.72***	.67***	-							
8	3.90	0.51	-.42***	.50***	.58***	.52***	.44***	.53***	.50***	-						
9	4.09	0.65	-.22*	.47***	.52***	.38***	.38***	.40***	.41***	.76***	-					
10	3.63	0.76	-.40***	.35***	.42***	.38***	.25*	.36***	.38***	.70***	.46***	-				
11	3.59	0.66	-.31**	.32**	.34**	.29**	.22*	.39***	.31**	.72***	.50***	.49***	-			
12	3.93	0.65	-.45***	.46***	.47***	.51***	.45***	.58***	.48***	.83***	.69***	.51***	.58***	-		
13	3.98	0.72	-.20*	.32**	.45***	.35***	.26**	.31**	.28**	.74***	.64***	.37***	.42***	.59***	-	
14	4.15	0.65	-.22*	.42***	.48***	.49***	.46***	.43***	.48***	.81***	.74***	.40***	.44***	.67***	.70***	-

Nota. N = 100; 1 = discriminación percibida; 2 = empleabilidad percibida general; 3 = dimensión pericia profesional; 4 = dimensión anticipación y optimización; 5 = dimensión flexibilidad; 6 = dimensión sentido corporativo; 7 = dimensión equilibrio; 8 = bienestar psicológico general; 9 = dimensión autoaceptación; 10 = dimensión relaciones positivas; 11 = dimensión autonomía; 12 = dimensión dominio del entorno; 13 = dimensión crecimiento personal; 14 = dimensión propósito en la vida.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

corporativo ($M = 5.90$, $SD = 0.86$), flexibilidad profesional ($M = 5.83$, $SD = 0.79$), y anticipación y optimización ($M = 5.82$, $SD = 0.82$).

Se observa que el bienestar psicológico general percibido también tiende a ser alto ($M = 3.90$, $SD = 0.51$) en una escala de 5 puntos. La dimensión propósito en la vida obtiene el mayor puntaje ($M = 4.15$, $SD = 0.65$), seguido por la autoaceptación ($M = 4.09$, $SD = 0.65$), crecimiento personal ($M = 3.98$, $SD = 0.72$), dominio del entorno ($M = 3.93$, $SD = 0.65$), relaciones positivas con los otros ($M = 3.63$, $SD = 0.76$) y autonomía ($M = 3.59$, $SD = 0.66$).

Por otra parte, los análisis de correlación de Pearson indican que existen relaciones estadísticamente significativas y negativas entre la discriminación y la empleabilidad ($r = -.37$, $p < .001$) y en específico con las dimensiones pericia profesional ($r = -.27$, $p < .01$), anticipación y optimización ($r = -.43$, $p < .001$), flexibilidad ($r = -.32$, $p < .01$), sentido corporativo ($r = -.45$, $p < .001$) y equilibrio ($r = -.47$, $p < .001$). Así también, la discriminación se relaciona de manera significativa y negativa con el bienestar psicológico ($r = -.42$, $p < .001$), y con las dimensiones de autoaceptación ($r = -.22$, $p < .05$), relaciones positivas con los demás ($r = -.40$, $p < .001$), autonomía ($r = -.31$, $p < .01$), dominio del entorno ($r = -.45$, $p < .001$), crecimiento personal ($r = -.20$, $p < .05$) y propósito en la vida ($r = -.22$, $p < .05$).

Además, tal como se esperaba, existen relaciones significativas y positivas altas entre la empleabilidad y el bienestar ($r = .50$, $p < .001$) y entre cada una de sus dimensiones (ver [Tabla 1](#)). Así, la dimensión pericia profesional se relacionó de manera positiva con autoaceptación ($r = .52$, $p < .001$), relaciones positivas ($r = .42$, $p < .001$), autonomía ($r = .34$, $p < .01$), dominio del entorno ($r = .47$, $p < .001$), crecimiento

personal ($r = .45$, $p < .001$) y propósito en la vida ($r = .48$, $p < .001$). La dimensión anticipación y optimización se asoció positivamente con autoaceptación ($r = .38$, $p < .001$), relaciones positivas ($r = .38$, $p < .001$), autonomía ($r = .29$, $p < .01$), dominio del entorno ($r = .51$, $p < .001$), crecimiento personal ($r = .35$, $p < .001$) y propósito en la vida ($r = .49$, $p < .001$). La dimensión flexibilidad se vinculó de forma positiva con autoaceptación ($r = .38$, $p < .001$), relaciones positivas ($r = .25$, $p < .05$), autonomía ($r = .22$, $p < .05$), dominio del entorno ($r = .45$, $p < .001$), crecimiento personal ($r = .26$, $p < .01$) y propósito en la vida ($r = .46$, $p < .001$). Asimismo, la dimensión sentido corporativo también presentó relaciones positivas con autoaceptación ($r = .40$, $p < .001$), relaciones positivas ($r = .36$, $p < .001$), autonomía ($r = .39$, $p < .001$), dominio del entorno ($r = .58$, $p < .001$), crecimiento personal ($r = .31$, $p < .01$) y propósito en la vida ($r = .43$, $p < .001$). Lo mismo sucedió en el caso de la dimensión equilibrio, que se asoció positivamente con la autoaceptación ($r = .41$, $p < .001$), relaciones positivas ($r = .38$, $p < .001$), autonomía ($r = .31$, $p < .01$), dominio del entorno ($r = .48$, $p < .001$), crecimiento personal ($r = .28$, $p < .01$) y propósito en la vida ($r = .48$, $p < .001$).

Para explicar la varianza del bienestar psicológico, se realizaron análisis de regresión lineal múltiple ([Tabla 2](#)). En el primer modelo, se introdujo la variable discriminación percibida ($\beta = -.456$, $p \leq .001$), que explica el 17.3% de la variabilidad del bienestar psicológico, $F_{(1, 99)} = 20.509$, $p \leq .001$. En el segundo modelo, al introducir la variable empleabilidad ($\beta = .407$, $p \leq .001$), la influencia de la discriminación en el bienestar psicológico disminuye ($\beta = -.292$, $p \leq .001$), explicando ambas variables en conjunto un 31.5% de la variabilidad del bienestar psicológico, $F_{(1, 99)} = 22.352$, $p \leq .001$.

Tabla 2. Modelos de regresión lineal múltiple para explicar el bienestar psicológico

Variables	Bienestar psicológico			
	Modelo 1		Modelo 2	
	Discriminación percibida		Empleabilidad percibida	
	β	SE	β	SE
Discriminación	-.46***	.10	-.29**	.10
Empleabilidad			.41***	.09
R^2	.17		.31	
F	20.51***		22.35***	
ΔR^2			.14	
ΔF			20.18***	

Nota. N = 100.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabla 3. Modelos de regresión lineal múltiple para explicar las dimensiones del bienestar psicológico

	Autoaceptación				Vínculos sociales				Autonomía				Dominio del entorno				Crecimiento personal				Propósito en la vida			
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
1	-.24**	.11	-.07	.11	-.43***	.10	-.34**	.11	-.34**	.10	-.24*	.11	-.48***	.10	-.35**	.10	-.219*	.108	-.10	.11	-.24*	.11	-.09	.11
2			.45***	.10			.24*	.10			.24**	.10			.33***	.09			.28**	.10			.39***	.10
R^2	.05		.22		.16		.21		.10		.15		.20		.30		.04		.11		.05		.18	
F	5.00*		13.72***		18.07***		12.51***		10.41**		8.32***		23.69***		20.03***		4.08*		5.95**		4.86*		10.40***	
ΔR^2			.17				.05				.05				.10				.07				.13	
ΔF			21.39***				6.02*				5.72*		13.31***						7.55**				15.22***	

Nota. $N = 100$; 1 = discriminación; 2 = empleabilidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Así también, se realizaron análisis de regresión lineal múltiple para explicar la varianza de cada una de las dimensiones del bienestar psicológico (Tabla 3). En todos los casos, el efecto de la discriminación disminuyó o incluso dejó de ser significativo cuando se introdujo la variable empleabilidad en el modelo y el monto total de varianza explicada osciló entre el 11% y 30%.

A partir de estos resultados, se evaluó el posible rol mediador de la empleabilidad general en la relación entre la discriminación percibida y el bienestar psicológico general. Para esto se realizó un análisis de mediación basado en el sistema macro Process de SPSS (Preacher y Hayes, 2004), que a partir del test de Sobel establece si el efecto indirecto del mediador es significativamente distinto de cero. Cuando el intervalo de confianza no incluye 0, el efecto es significativo y la mediación existe (Preacher y Hayes, 2004).

El modelo de mediación obtenido (Figura 1) muestra que, en términos del efecto total, la discriminación percibida tiene un efecto negativo en el bienestar psicológico ($\beta = -.455$, $t = -4.53$, $p < .001$). Así también, la discriminación afecta de manera negativa a la empleabilidad ($\beta = -.402$, $t = -3.92$, $p < .001$) y, por el contrario, ésta tiene un efecto positivo sobre el bienestar psicológico ($\beta = .406$, $t = 4.49$, $p < .001$). El efecto indirecto de la discriminación en el bienestar psicológico a través de la empleabilidad ($\beta = -.164$, $SE = 0.05$; IC 95% [-0.3000, -0.0793]) es significativo. El efecto directo continúa siendo significativo cuando todas las variables se encuentran en el modelo ($\beta = -.291$, $t = -2.95$, $p < .01$), pero el efecto de la variable mediadora reduce la correlación entre la variable predictora y criterio, por lo que el resultado da cuenta de una mediación parcial. El modelo completo explica el 31.5% de la variabilidad del bienestar psicológico en la muestra estudiada.

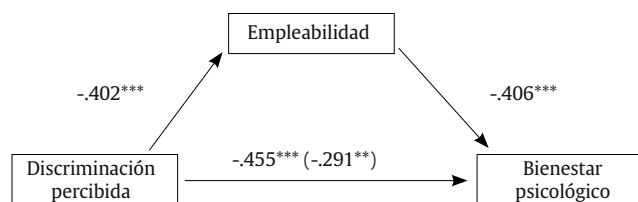


Figura 1. Modelo de mediación simple de la empleabilidad sobre la relación entre la discriminación percibida y el bienestar psicológico.

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Discusión

Este trabajo tuvo como principales objetivos establecer la existencia de una relación entre la percepción de discriminación, la empleabilidad y el bienestar psicológico de una muestra de inmigrantes latinoamericanos. Además, se buscó determinar si controlando los posibles efectos de variables sociodemográficas la discriminación y

la empleabilidad resultaban ser variables explicativas del bienestar. Un tercer objetivo fue establecer si la empleabilidad percibida tenía un rol mediador en la relación entre la discriminación y el bienestar psicológico.

En primer lugar, cabe señalar que aunque los antecedentes tanto de las barreras para la inclusión de los inmigrantes provenientes de otros países de la región (Abarca et al., 2016; Galaz et al., 2017; Mora y Undurraga, 2013; Stefoni et al., 2017; Valenzuela et al., 2014) como de las actitudes de la población chilena (González et al., 2010; Mera et al., 2017; Sirlopú y Van Oudenhoven, 2013; Thayer et al., 2013; Valenzuela et al., 2014) sugerían una dinámica intergrupala negativa, los resultados obtenidos dan cuenta de una baja percepción de discriminación por parte de los participantes. Una posible explicación a este resultado es que, tal como han señalado otros autores (Fernández, Branscombe, Gómez y Morales, 2012; Lahoz y Forns, 2016; Ruggiero y Taylor, 1997), los miembros de grupos minoritarios podrían presentar una tendencia a minimizar la discriminación personal como una estrategia para preservar su bienestar, evitando de esta manera el estrés.

Además, se observó que el puntaje obtenido en empleabilidad tiende a ser alto, al igual que en las dimensiones de pericia profesional, anticipación y optimización, flexibilidad, sentido corporativo y equilibrio. Lo mismo ocurre en el caso del bienestar psicológico y, en específico, de las dimensiones propósito en la vida, autoaceptación, crecimiento personal, dominio del entorno, relaciones positivas con los otros y autonomía.

En conjunto, estos resultados reflejan que los participantes de este estudio cuentan con importantes recursos psicológicos que les están permitiendo afrontar de manera positiva las dificultades y los estresores del proceso migratorio. Esto podría atribuirse a que, tal como han propuesto los autores que sostienen la "hipótesis de la paradoja del inmigrante sano" (Bostean, 2013; Elgorriaga et al., 2014; Montazer, 2018), en las migraciones voluntarias se produce una autoselección de las personas con mejor salud y mayores recursos psicológicos, que además se encuentran muy motivadas, sienten esperanza y construyen expectativas positivas en torno a mejores oportunidades y condiciones de vida en el país receptor (Markides y Rote, 2015). Estas características personales de los inmigrantes contribuirían a su ajuste psicológico en la sociedad de destino y explicarían por qué en algunos contextos sus resultados en salud mental son iguales o mejores que los de las poblaciones receptoras y que los habitantes de sus países de origen.

A pesar de lo anterior se encontró que la discriminación percibida se relaciona de manera significativa y negativa con el bienestar psicológico general y con cada una de sus dimensiones, tal como ha sido documentado en múltiples investigaciones previas (entre otros, Araújo, 2009; Bobowik, Martinovic et al., 2017; Lahoz y Forns, 2016; Schmitt et al., 2014; Sevilano et al., 2014; Tummala-Narra et al., 2012; Urzúa et al., 2018; Yoo y Lee, 2009). Igualmente, la percepción de discriminación se vinculó negativamente con la empleabilidad, coincidiendo con estudios anteriores que indagan en

los posibles efectos de la percepción de trato injusto en el empleo (Noor y Shaker, 2017; Owuamalam y Zagefka, 2014).

Los resultados mostraron la existencia de una relación significativa y positiva alta entre la empleabilidad y el bienestar, confirmando los hallazgos reportados por una gran cantidad de estudios (Berntson y Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2008; De Cuyper et al., 2011; De Cuyper et al., 2012; Kirves et al., 2011; Ngo et al., 2017) que, si bien han encontrado una relación positiva entre la empleabilidad y el bienestar, no adscriben a las perspectivas teóricas en las que se sustenta esta investigación y han operativizado las variables de diferente manera, por ejemplo, utilizando medidas de empleabilidad percibida, salud mental y satisfacción vital.

A partir de los análisis de regresión lineal se pudo establecer que la discriminación percibida y la empleabilidad explican el 31.5% del bienestar psicológico. El análisis de mediación determinó que en la muestra estudiada la empleabilidad tiene un rol mediador parcial en la relación entre la discriminación y el bienestar psicológico, mitigando los efectos negativos de la percepción de ser tratado de manera injusta por el hecho de ser inmigrante en el bienestar psicológico.

Estos hallazgos ponen de relevancia la calidad de las relaciones intergrupales que las personas inmigrantes y los miembros de la sociedad receptora establecen en la vida cotidiana. La percepción de hostilidad por parte de la población local a causa de la pertenencia a un grupo socialmente devaluado disminuye la capacidad de los individuos para desplegar sus potencialidades y dar sentido a su experiencia en el país receptor. Esto es particularmente importante en el caso de las personas inmigrantes que enfrentan múltiples dificultades con la finalidad de encontrar mejores oportunidades para llevar a cabo sus proyectos de vida. Nuestros resultados indican que la percepción de sí mismos como individuos profesionalmente competentes, proactivos ante nuevos desafíos, capaces de adaptarse a cambios inesperados y de comprometerse con metas colectivas en el trabajo atenúa en parte el impacto de la percepción de devaluación y rechazo, constituyendo un recurso que colabora con el funcionamiento psicológico positivo.

Esta investigación presenta varias limitaciones importantes de señalar. En primer lugar, la utilización de una muestra de conveniencia en el marco de un diseño transversal no hace posible observar la relación entre la discriminación, la empleabilidad y el bienestar a lo largo del tiempo. Además, el tamaño de la muestra y la diversidad de las nacionalidades que la componen no han permitido diferenciar grupos de inmigrantes de acuerdo a su país de origen. Por otra parte, si bien todos los instrumentos utilizados cuentan con su adaptación al español, la población en que se realizó este proceso es diferente para cada instrumento, por lo que no se descarta la eventual incidencia de ciertos giros lingüísticos en las respuestas. Cabe señalar que tampoco se consideró el tipo de ocupación de los participantes, ni si existía una diferencia entre el estatus laboral que tenían en sus países de origen y el que tienen actualmente en Chile, lo que sería de gran utilidad indagar en futuros estudios.

Sin embargo, pensamos que nuestros resultados representan un aporte para la comprensión de los mecanismos que intervienen en la relación entre la discriminación y el bienestar en una población en riesgo de exclusión que ha sido escasamente estudiada en nuestro país. Además, aunque parece evidente que la participación en el trabajo es un aspecto crítico en los procesos migratorios, todavía son escasos los estudios que indagan en ella desde un enfoque psicológico y que incluyen la perspectiva de los propios inmigrantes. Esto es particularmente relevante en el contexto chileno, donde muy aisladamente y con algunas excepciones (e.g., Abarca et al., 2016; Mora y Undurraga, 2013; Stefoni et al., 2017; Valenzuela et al., 2014) es posible encontrar estudios que focalicen en la participación laboral de las personas inmigrantes. Pensamos que el desarrollo de líneas de investigación en este ámbito, que contribuyan por ejemplo a la identificación y prevención de riesgos psicosociales y al diseño del trabajo en contextos multiculturales, es de suma

relevancia para la promoción del bienestar y la convivencia positiva entre personas inmigrantes y miembros de la sociedad de recepción.

Extended Summary

Research Problem

The progressive increase of the Latin American immigrant population is one of the most relevant sociocultural phenomena that have been observed in Chile in recent decades. Unemployment, the precariousness of working conditions, and social crisis in different countries of the region, have led to an increase in the number of people who move in search for opportunities to access better personal and family welfare conditions. This new situation involves a complex process of psychosocial and cultural adjustment between the foreign population and the receiving community, whose results may lead to positive social coexistence or, on the contrary, to new forms of social exclusion. In this line, discrimination, understood as the perception of being treated unfairly due to the membership to a social or cultural group, is a factor that can have a negative impact on mental health and psychological well-being of immigrants, which may reduce their self-esteem, and at the same time, hinder their integration into the host society. On the other hand, an aspect scarcely studied in the process of psychological adjustment of immigrants is the employability, in terms of their own skills to get and keep a job in reception societies, factor that can play a key role in terms of attenuation of the negative effects of discrimination on welfare.

This study aims to verify the relationships between discrimination, employability, and psychological well-being perceived by Latin American immigrants settled in Concepción, Chile. It also aims to establish whether discrimination and employability contribute to the explanation of well-being in the same sample. Third, we seek to determine the possible incidence of employability in the relationship between discrimination and psychological well-being. As a hypothesis we expect to find a significant and negative relationship between discrimination and psychological well-being, and also that the negative effect of discrimination on welfare will be mitigated by employability.

Method

The sample consisted of 100 Latin American immigrants settled in Concepción, in the Biobío Region in Chile. Forty percent of the participants were women and 61% were men, between the ages of 20 and 70 ($M = 33.20$, $SD = 9.59$). The educational level was represented as follows: 13.9% complete basic studies, 24.8% secondary studies, 19.8% technical training, 25.7% university education, and 14.9% postgraduate. The participants came mainly from Colombia (26%), Peru (20%), Ecuador (18%), Argentina (11%), Brazil (6%), Venezuela (5%), and other countries from the region. Through an ex post facto cross-sectional design, a protocol consisting of measures of perceived discrimination was applied (scale based on the work of Basabe et al., 2009), employability (Van der Heijde & Van der Heijden's, 2006, employability competency scale, adapted to Spanish by Camps et al., 2011) and psychological well-being (Ryff scale, 1989, adapted to Spanish by Díaz et al., 2006).

Even though the Latin American immigration in Concepción has increased, it is a population that is small in terms of size and difficult to access. For this reason, a convenience sampling was implemented, and participants were contacted through organizations hosting migrants. Participation was voluntary, guaranteeing confidentiality and anonymity and signing informed consent. The instruments were administered by the researchers. Together with the reliability analysis, the possible effect of the common method variance of all the items of the scales was estimated. In order to perform bivariate correlations and linear regressions to identify explanatory variables

of well-being, the participants' direct scores were standardized to z-scores. Subsequently, a mediation analysis was performed with the PROCESS macro (Preacher & Hayes, 2004).

Results

The results show that immigrants' perception of discrimination by members of Chilean society tends to be low, with an average of 1.70 ($SD = 0.74$) on a scale of 5 points. Furthermore, as shown in Table 1, participants' employability is high with, an average of 5.79 ($SD = 0.63$) on a scale of 7 points. The highest score is shown by the professional skill dimension ($M = 6.01$, $SD = 0.69$), followed by corporate sense ($M = 5.90$, $SD = 0.86$), professional flexibility ($M = 5.83$, $SD = 0.79$), and anticipation and optimization ($M = 5.82$, $SD = 0.82$). The results show that the general psychological well-being perceived by the participants also tends to be high ($M = 3.90$, $SD = 0.51$), and the purpose in life dimension reached the highest score ($M = 4.15$, $SD = 0.65$), followed by self-acceptance ($M = 4.09$, $SD = 0.65$), personal growth ($M = 3.98$, $SD = 0.72$), environmental domain ($M = 3.93$, $SD = 0.65$), positive relationships with others ($M = 3.63$, $SD = 0.76$), and autonomy ($M = 3.59$, $SD = 0.66$).

On the other hand, Pearson's correlation analysis (see Table 1) indicated that there were statistically significant and negative relationships between discrimination and employability ($r = -.37$, $p < .001$), and specifically with professional skill dimension ($r = -.27$, $p < .01$), anticipation, and optimization ($r = -.43$, $p < .001$), flexibility ($r = -.32$, $p < .01$), corporate sense ($r = -.45$, $p < .001$), and equilibrium ($r = -.47$, $p < .001$). Also, discrimination is significantly and negatively related to psychological well-being ($r = -.42$, $p < .001$), and to the dimensions of self-acceptance ($r = -.22$, $p < .05$), positive relationships with others ($r = -.40$, $p < .001$), autonomy ($r = -.31$, $p < .01$), domain of the environment ($r = -.45$, $p < .001$), personal growth ($r = -.20$, $p < .05$), and purpose in life ($r = -.22$, $p < .05$).

As expected, there were significant and positive relationships between employability and well-being ($r = .50$, $p < .001$), and between each of its dimensions, as shown in Table 1.

Subsequently, multiple linear regression analyzes were performed to explain the general psychological well-being perceived by the participants, which can be seen in Table 2. In the first model, the perceived discrimination variable was introduced ($\beta = -.456$, $p \leq .001$), which proved to be significant and explained the 17.3% of the variability of psychological well-being. In the second model, when introducing the employability variable ($\beta = .407$, $p \leq .001$), the influence of discrimination on psychological well-being decreased ($\beta = -.292$, $p \leq .001$). The second model also proved to be significant, in which both variables explained the 31.5% of the variability in psychological well-being.

Likewise, multiple linear regression analyzes were performed to explain the variance of each of the dimensions of psychological well-being (see Table 3). In all cases, the effect of the discrimination diminished or even ceased to be significant when the employability variable was introduced in the model, and the total amount of variance explained ranged between 11% and 30%.

Based on these results, the possible mediating role of employability in the relationship between perceived discrimination and psychological well-being was assessed. A mediation analysis was carried out based on the macro system of SPSS, which, on the bases of the Sobel Test, establishes whether the indirect effect of the mediator is significantly different from zero. When the confidence interval does not include 0, the effect is significant and mediation is confirmed (Preacher & Hayes, 2004).

The model of mediation obtained (see Figure 1) showed that, in terms of the total effect, perceived discrimination had a negative effect on psychological well-being ($\beta = -.455$, $t = -4.53$, $p < .001$). Likewise, discrimination negatively affected employability

($\beta = -.402$, $t = -3.92$, $p < .001$) and, on the contrary, it had a positive effect on psychological well-being ($\beta = .406$, $t = 4.49$, $p < .001$). The indirect effect of discrimination on psychological well-being through employability ($\beta = -.164$, $SE = 0.05$, IC 95% [-0.3000, -0.0793]) was significant. The direct effect continued to be significant when all the variables were found in the model ($\beta = -.291$, $t = -2.95$, $p < .01$), but the effect of the mediating variable reduced the correlation between the predictor and criterion, so the result accounts for a partial mediation. The complete model explained 31.5% of the variability of psychological well-being in the sample studied.

Discussion

First, the results obtained show a low immigrants' perception of discrimination, finding that can be explained by a tendency of the members of minorities to minimize personal discrimination as a strategy to preserve their well-being and avoid stress. In addition, high scores were observed both in employability and its dimensions, and in psychological well-being and its components, which would account for important psychological resources that allow them to deal positively with the difficulties and stressors of the migratory process. However, it should be considered that voluntary migrations would produce a kind of self-selection of people with better health and greater psychological resources, together with high motivation and positive expectations.

On the other hand, our findings stated that perceived discrimination is significantly and negatively related to psychological well-being and its dimensions, as it has been proposed in previous investigations (Araújo, 2009; Bobowik, Martinovic et al., 2017; Lahoz & Forns, 2016; Schmitt et al., 2014; Seviliano et al., 2014; Tummala-Narra et al., 2012; Urzúa et al., 2018; Yoo & Lee, 2009, among others). Likewise, the perception of discrimination was negatively linked to employability in accordance with previous studies that research for the effects of the perception of unfair treatment at work (Noor & Shaker, 2017; Owumalam & Zagefka, 2014).

The results showed a significant and positive relationship between employability and well-being, confirming the findings reported by a large number of studies (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2008; De Cuyper et al., 2011; De Cuyper et al., 2012; Kirves et al., 2011; Ngo, Liu, & Cheung, 2017). Although these studies have found a positive relationship between employability and well-being, they do not ascribe to theoretical perspectives on which this research is based and also they operationalize the variables in a different way.

From the linear regression analysis, it was established that perceived discrimination and employability explained 31.5% of psychological well-being. The analysis of mediation determined that, in the sample studied, employability has a partial mediating role in the relationship between discrimination and psychological well-being, mitigating the negative effects of the perception of being treated unfairly because of being an immigrant on psychological well-being.

These findings highlight the quality of intergroup relations that immigrants and members of the host society establish in daily life. The perception of hostility from the local population due to the belonging to a socially devalued group diminishes the capacity of individuals to deploy their potentialities and give meaning to their experience in the receiving country. This is particularly important in the case of immigrants who face multiple difficulties in order to find better opportunities to carry out their life projects. In this context, the perception of themselves as professionally competent individuals, proactive in the face of new challenges, capable of adapting to unexpected changes, and committing to collective goals at work partially mitigates the impact of the perception of devaluation and rejection, constituting a resource that collaborates with positive psychological functioning.

This research presents several important limitations to point out. In the first place, the use of a convenience sample within the framework of a cross-sectional design does not make it possible to observe the relationship between discrimination, employability, and psychological well-being over time. In addition, the size of the sample and the diversity of the nationalities involved do not allow to differentiate groups of immigrants according to the country of origin. On the other hand, although all the instruments used have their adaptation to Spanish, the population in which this process was performed is different for each instrument, so the possible incidence of certain linguistic turns in the responses is not ruled out. The type of occupation of the participants was not considered either, nor was the difference between the employment status they had in their countries of origin and the one they currently have in Chile.

However, we believe that our results represent a contribution for the understanding of the mechanisms that intervene in the relationship between discrimination and well-being, in a population at risk of exclusion that has been poorly studied in contexts such as Chile. In addition, although it seems evident that work is a critical aspect in the migration processes, there are few studies that investigate it from a psychological perspective and include the view of immigrants themselves.

Conflicto de Intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Abarca, C., Becker, I., Ayala, T. y Peredo, C. (2016). Perfiles migratorios, contextos laborales y discriminación: sobre el carácter heterogéneo del colectivo ecuatoriano en Santiago de Chile. *Rumbos*, 14, 133-151.
- Agudelo-Suárez, A. A., Ronda-Pérez, E., Gil-González, D., Vives-Cases, C., García, A. M., García-Benavides, F., ... Sousa, E. (2009). Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL). *Gaceta Sanitaria*, 23, 115-121. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2009.07.007>
- Allison, K. W. (1998). Stress and oppressed social category membership. En J. K. Swim y C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 145-170). San Diego, CA: Academic Press.
- Angelini, V., Cusi, L. y Corazzini, L. (2015). Life satisfaction of immigrants: Does cultural assimilation matter? *Journal of Population Economics*, 28, 817-844. <https://doi.org/10.1007/s00148-015-0552-1>
- Araújo, D. B. (2009). Discrimination, stress, and acculturation among Dominican immigrant women. *Hispanic Journal of Behavior Science*, 31, 96-111. <https://doi.org/10.1177/0739986308327502>
- Aycan, Z. y Berry, J. W. (1996). Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28, 240-251. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.28.3.240>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Basabe, N., Páez, D., Aierdi, X. y Jiménez-Aristizabal, A. (2009). *Salud e inmigración. Aculturación, bienestar subjetivo y calidad de vida*. Zarautz, España: Ikuspegi.
- Bergbom, B., Vartiainen-Vaananen, M. y Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: Exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37, 158-175. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2014-0101>
- Berntson, E. y Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21, 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Sverke, M. y Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labor market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Binggeli, S., Dietz, J. y Krings, F. (2013). Immigrants: A forgotten minority. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 107-113. <https://doi.org/10.1111/iops.12019>
- Bobowik, M., Basabe, N. y Páez, D. (2014). The bright side of migration: Hedonic, psychological, and social well-being in immigrants in Spain. *Social Science Research*, 51, 189-204. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.09.011>
- Bobowik, M., Martinovic, B., Basabe, N., Barsties, L. S. y Wachter, G. (2017). 'Healthy' identities? Revisiting rejection, identification and rejection. disidentification models among voluntary and forced immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 47, 818-831. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2306>
- Bobowik, M., Włodarczyk, A. y Lay-Lisboa, S. (2017). Dark and bright side of claiming discrimination: Making attributions to prejudice and social wellbeing among immigrants in Spain. *Universitas Psychologica*, 16(5), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-5.dbsc>
- Bostean, G. (2013). Does selective migration explain the Hispanic paradox? A comparative analysis of Mexicans in the US and Mexico. *Journal of immigrant and minority health*, 15, 624-635. <https://doi.org/10.1007/s10903-012-9646-y>
- Bourhis, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S. y Senecal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32, 369-386. <https://doi.org/10.1080/002075997400629>
- Camps, J., Torres, F. y Rodríguez, H. (2011). Medición de la empleabilidad entre los trabajadores del sector servicios y análisis de su relación con el desempeño individual. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 20, 25-38.
- Cárdenas, M. (2006). «Y VERÁS COMO QUIEREN EN CHILE...»: Un estudio sobre el prejuicio hacia los inmigrantes bolivianos por parte de los jóvenes chilenos. *Ultima década*, 14(24), 99-124. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362006000100006>
- Castaneda, A., Rask, S., Koponen, P., Suvisaari, J., Koskinen, S., Härkönen, T., ... Jasinskaja-Lahti, I. (2015). The association between discrimination and psychological and social well-being: A population-based study of Russian, Somali and Kurdish migrants in Finland. *Psychology and Developing Societies*, 27, 270-292. <https://doi.org/10.1177/0971333615594054>
- CASEN. (2017). *Inmigrantes. Síntesis de resultados. Encuesta de caracterización socioeconómica nacional*. Subsecretaría de Evaluación Social. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago, Chile. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_Inmigrantes_casen_2017.pdf
- De Cuyper, N., Bernhardt-Oetel, C., Berntson, E., De Witte, H. y Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. y De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. y De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1486-1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Departamento de Extranjería y Migración, Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2016). *Anuario estadístico de la inmigración en Chile*. Recuperado de <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/02/Anuario-Estad%C3%ADstico-Nacional-Migraci%C3%B3n-en-Chile-2005-2014.pdf>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18, 572-577.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. y Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Elgorriaga, E., Martínez-Taboada, C. y Arnos, A. (2014). Estudio del estrés percibido en la población inmigrante magrebí y latinoamericana. *Ansiedad y Estrés*, 20, 143-163.
- Fernández, S., Branscombe, N. R., Gómez, Á. y Morales, J. F. (2012). Influence of the social context on use of surgical-lengthening and group-empowering coping strategies among people with dwarfism. *Rehabilitation Psychology*, 57, 224-235. <https://doi.org/10.1037/a0029280>
- Galaz, C., Poblete, R. y Frías, C. (2017). Las operaciones de exclusión de personas inmigradas a través de las políticas públicas en Chile. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 68, 169-204.
- González, R., Sirlópu, D. y Kessler, T. (2010). Prejudice among Peruvians and Chileans as a function of identity, intergroup contact, acculturation preferences, and intergroup emotions. *Journal of Social Issues*, 66, 803-824. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01676.x>
- Hansen, N. y Sassenberg, K. (2006). Does social identification harm or serve as a buffer? The impact of social identification on anger after experiencing social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 983-996. <https://doi.org/10.1177/0146167206287639>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist Association*, 4, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Inglehart, R., Haerpfer, C., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., ... Puranen, B. (Eds.) (2014). *World values survey: Round six-country-*

- pooled datafile version. Recuperado de <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>. Madrid: JD Systems Institute
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). *Resultados censo 2017*. Recuperado de https://redatamine.inec.cl/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=CENSO_2017&lang=esp
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. y Perhoniemi, R. (2007). Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role of employment status and work-specific group-level control beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 223-242. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.02.003>
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U. y Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 899-909. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0630-y>
- Krings, F., Johnston, C., Binggeli, S. y Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *Cultural Diversity And Ethnic Minority Psychology*, 20, 491-498. <https://doi.org/10.1037/a0035436>
- Lafortune, J. y Tessada, J. (2016). *Migrantes latinoamericanos en Chile. Un panorama de su integración social, económica y financiera*. Banco Interamericano de Desarrollo. Santiago, Chile.
- Lahoz, S. y Fornis, M. (2016). Discriminación percibida, afrontamiento y salud mental en migrantes peruanos en Santiago de Chile. *Psicoperspectivas*, 15(1), 157-168. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue1-fulltext-613>
- Marfleet, P. y Blustein, D. L. (2011). 'Needed not wanted': An interdisciplinary examination of the work-related challenges faced by irregular migrants. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 381-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.022>
- Markides, K. S. y Rote, S. (2015). Immigrant health paradox. En R. Scott y S. Kosslyn (Eds.), *Emerging trends in the social and behavioral sciences* (pp. 1-15). New York, NY: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0174>
- Mera, M. J., Martínez-Zelaya, G., Bilbao, M. A. y Garrido, A. (2017). Chilenos ante la inmigración: un estudio de las relaciones entre orientaciones de aculturación, percepción de amenaza y bienestar social en el Gran Concepción. *Universitas Psychologica*, 16(5), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-5.cier>
- Montazer, S. (2018). Disentangling the effects of primary and secondary international migration on psychological distress: The role of mastery. *Canadian Journal of Public Health*, 109(3), 1-10. <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0057-2>
- Mora, C. y Undurraga, E. A. (2013). Racialization of immigrants at work: Labour mobility and segmentation of Peruvian migrants in Chile. *Bulletin of Latin American Research*, 32, 294-310. <https://doi.org/10.1111/blar.12002>
- Moreno-Jiménez, M., Ríos-Rodríguez, M., Canto-Ortiz, J., Martín-García, S. y Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 255-265. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a8>
- Ngo, H. Y., Liu, H. y Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46, 17-35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Noor, N. M. y Shaker, M. N. (2017). Perceived workplace discrimination, coping and psychological distress among unskilled Indonesian migrant workers in Malaysia. *International Journal of Intercultural Relations*, 57, 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.01.004>
- Ochoa E., Vicente N. y Lozano, M. (2005). Síndromes depresivos en la población inmigrante. *Revista Clínica Española*, 205, 116-118. <https://doi.org/10.1157/13072968>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La inmigración laboral en América Latina y el Caribe (coyuntura laboral en América Latina No. 16)*. Naciones Unidas/OIT. Santiago, Chile.
- Owuamalam, C. K. y Zagefka, H. (2014). On the psychological barriers to the workplace: When and why metastereotyping undermines employability beliefs of women and ethnic minorities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20, 521-528. <https://doi.org/10.1037/a0037645>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J. y Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Preacher, K. J. y Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Ruggiero, K. M. y Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.2.373>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T. y Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 921-948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Sevillano, V., Basabe, N., Bobowik, M. y Aierdi, X. (2014). Health-related quality of life, ethnicity and perceived discrimination among immigrants and natives in Spain. *Ethnicity & Health*, 19, 178-197. <https://doi.org/10.1080/13557858.2013.797569>
- Silva, J., Urzúa, A., Caqueo-Uribe, A., Lufin, M. y Irrarrazaval, M. (2016). Bienestar psicológico y estrategias de aculturación en inmigrantes afrocolombianos en el norte de Chile. *Interiencia: Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 41, 804-811.
- Sirlopú, D., Melipillán, R., Sánchez, A. y Valdés, C. (2015). ¿Malos para aceptar la diversidad? Predictores sociodemográficos y psicológicos de las actitudes hacia el multiculturalismo en Chile. *Psykhé*, 24(2), 1-13. <https://doi.org/10.7764/psykhé.24.2.714>
- Sirlopú, D. y Van Oudenhoven, J. P. (2013). Is multiculturalism a viable path in Chile? Intergroup and acculturative perspectives on Chilean society and Peruvian immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 739-749. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.09.011>
- Stefoni, C. (2011). Ley y política migratoria en Chile. La ambivalencia en la comprensión del migrante. En B. Feldmann-Blanco, L. Rivera, C. Stefoni y M. J. Villa (Eds.), *La construcción social del sujeto migrante en América Latina. Prácticas, representaciones y categorías* (pp. 79-109). FLACSO-Ecuador, CLACSO, Universidad Alberto Hurtado. Quito, Ecuador.
- Stefoni, C., Leiva, S. y Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *REMHU-Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 95-112. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004906>
- Swim, J. K., Cohen, L. L. y Hyers, L. L. (1998). Experiencing everyday prejudice and discrimination. En J. K. Swim y C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 37-60). New York, NY: Academic Press.
- Thayer, L. E., Córdova, G. y Avalos, B. (2013). Los límites del reconocimiento: migrantes latinoamericanos en la Región Metropolitana de Santiago de Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 42, 163-191. <https://doi.org/10.18504/pl2142-163-2013>
- Tummala-Narra, P., Alegria, M. y Chen, C. N. (2012). Perceived discrimination, acculturative stress, and depression among South Asians: Mixed findings. *Asian American Journal of Psychology*, 3, 3-16. <https://doi.org/10.1037/a0024661>
- Ugalde-Watson, K., Smith-Castro, V., Moreno-Salas, M. y Rodríguez-García, J. M. (2011). Estructura, correlatos y predictores del estrés por aculturación. El caso de personas refugiadas colombianas en Costa Rica. *Universitas Psychologica*, 10, 759-774. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-3.ecpe>
- Urzúa, A., Boudon, S. y Caqueo-Uribe, A. (2017). Salud mental y estrategias de aculturación en inmigrantes colombianos y peruanos en el norte de Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 70-79. <https://doi.org/10.14718/ACP.2017.20.1.5>
- Urzúa, A., Cabrera, C., Carvajal, C. C. y Caqueo-Uribe, A. (2018). The mediating role of self-esteem on the relationship between perceived discrimination and mental health in South American immigrants in Chile. *Psychiatry Research*, 271, 187-194. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.028>
- Urzúa, A., Sánchez, N., Paniagua, G., Igor, M. J. y Castro, A. (2015). Bienestar psicológico en inmigrantes peruanos y colombianos en el norte de Chile. En M. A. Bilbao, J. C. Oyanedel y D. Páez, (Eds.), *La felicidad de los chilenos: estudios sobre bienestar. Volumen I* (pp.127-141). Santiago, Chile: RIL Editores.
- Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C. y Tavie, C. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista Antropologías del Sur*, 2, 101-120. <https://doi.org/10.25074/ads.v1i2.845>
- Vallejo-Martín, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>
- Vallejo-Martín, M. y Moreno-Jiménez, M. P. (2014). Del culturalismo al bienestar psicológico: propuesta de un modelo de satisfacción vital en el proceso de aculturación de Inmigrantes. *Boletín de Psicología*, 110, 53-67.
- Van der Heijde, C. y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Yoo, H. C. y Lee, R. M. (2009). Does ethnic identity buffer or exacerbate the effects of frequent racial discrimination on situational well-being of Asian Americans? *Journal of Counseling Psychology*, 55, 63-74. <https://doi.org/10.1037/1948-1985.55.1.70>