



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL
DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, PERÍODO 2019-2021

Línea de investigación:

Economía pública e internacional

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

Autora:

Cisneros Quispe, Olga Pascuala

Asesora:

Rivas Peña, Celia Amanda
(ORCID: 0000-0002-1011-0380)

Jurado:

Alzamora Noreña, Freddy Eutimio
Gutiérrez Paucar, Félix Javier
Leyva Campoblanco, Luis Fernando

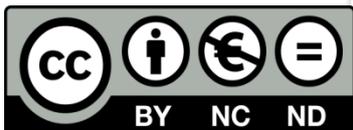
Lima - Perú

2022



Referencia:

Cisneros, O. (2022). *Inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6443>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO
DE SAN MARTÍN DE PORRES, PERÍODO 2019-2021

Línea de investigación:
Economía pública e internacional

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

Autor:

Cisneros Quispe, Olga Pascuala

Asesora:

Rivas Peña, Celia Amanda
(ORCID: 0000-0002-1011-0380)

Jurado:

Alzamora Noreña, Freddy Eutimio

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Leyva Campoblanco, Luis Fernando

Lima – Perú
2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a la mujer más noble, valiente e increíble, mi madre, Reymunda, Quispe, por su amor, apoyo incondicional, por enseñarme a ser perseverante y creer siempre en mí.

Agradecimiento

A mi madre, padre, hermanos y hermana, por su amor y apoyo incondicional.

A los inmigrantes venezolanos que residen en el distrito de San Martín de Porres que, amablemente me brindaron su tiempo para responder las preguntas del cuestionario de mi investigación.

A mi asesora por brindarme su tiempo y poder absolver mis consultas para el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de mi alma mater la Universidad Nacional Federico Villarreal, por compartirme sus conocimientos y apoyarme con su juicio de expertos para la validación de mi instrumento de investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	11
Abstract.....	12
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Descripción y formulación del problema.....	13
1.1.1 Problema general.....	17
1.1.2 Problemas específicos.....	17
1.2 Antecedentes.....	17
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	17
1.2.2 Antecedentes Nacionales.....	20
1.3 Objetivos.....	23
1.3.1 Objetivo general.....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Justificación.....	23
1.5 Hipótesis.....	24
II. MARCO TEÓRICO.....	25

2.1 Bases teóricas	25
Migración Internacional	25
Teorías para el estudio de la migración internacional	26
Efectos de la migración internacional en el mercado laboral	28
Inserción laboral y condiciones del trabajo decente	29
III. MÉTODO	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Ámbito temporal y espacial	33
3.3 Variable	34
3.4 Población y muestra	35
3.5 Instrumentos	36
3.6 Procedimientos	37
3.7 Análisis de datos	37
3.8 Consideraciones éticas	38
IV. RESULTADOS	39
4.1. Análisis descriptivo	39
4.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos de la población encuestada	39
4.1.2. Dimensión 1: Empleabilidad	54
4.1.3. Dimensión 2: Ocupabilidad	62
V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
VI. CONCLUSIONES	75

VII. RECOMENDACIONES.....	77
VIII. REFERENCIAS.....	79
IX. ANEXOS.....	84
Anexo A. Matriz de Consistencia	84
Anexo B. Instrumento.....	86
Anexo C. Consentimiento de participación	91
Anexo D. Carta de Presentación para Validación de Contenido por Juicio de Expertos.....	92
Anexo E. Dr. Oscar Eduardo Pongo Águila (Juicio de Experto n.º 1)	93
Anexo F. Mag. Milton Eduardo Zeballos Castañeda (Juicio de Experto n.º 2).....	97
Anexo G. Dra. Adalberto Edelina Coayla Coayla (Juicio de Experto n.º 3)	98
Anexo H. Confiabilidad del Instrumento.....	103

Índice de tablas

Tabla 1. Propiedades e indicadores más usados para catalogar el trabajo decente....	32
Tabla 2. P1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?.....	39
Tabla 3. P2. ¿Cuál es su sexo?	40
Tabla 4. P3. ¿Cuál es su nivel de educación?.....	41
Tabla 5. P4.¿Tiene diploma que acredite su nivel educativo?	42
Tabla 6. P5. ¿En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título?.....	43
Tabla 7. P6. ¿En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título?.....	44
Tabla 8. P7 ¿Es usted jefe de Familia?	45
Tabla 9. P8. ¿Cuál es su situación laboral?	46
Tabla 10. P9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?	47
Tabla 11. P10. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?.....	48
Tabla 12. P11. ¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?	49
Tabla 13. P12. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?	50
Tabla 14. P.13. Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?	51
Tabla 15. P 14. En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?	52
Tabla 16. P.15. ¿En qué nivel de importancia considera a su trabajo?.....	54
Tabla 17. P. 16. ¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?	55
Tabla 18. P.17. ¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?.....	56

Tabla 19. P.18. ¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?.....	57
Tabla 20. P.19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?	58
Tabla 21. P. 20. ¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?.....	59
Tabla 22. P. 21. ¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?	60
Tabla 23. Distribución de frecuencias del nivel de la dimensión empleabilidad	61
Tabla 24. P. 22. ¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo?	62
Tabla 25. P.23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?.....	63
Tabla 26. P. 24. ¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo?	64
Tabla 27. P.25. ¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos?	65
Tabla 28. P.26. ¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú?.....	66
Tabla 29. P. 27. ¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo?	67
Tabla 30. P.28. ¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?.....	68
Tabla 31. Distribución de frecuencias del nivel de la dimensión ocupabilidad	69

Índice de figuras

Figura 1. P1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?	40
Figura 2. P2. ¿Cuál es su sexo?.....	41
Figura 3. P3. ¿Cuál es su nivel de educación?	42
Figura 4. P4.¿Tiene Diploma que acredite su nivel educativo?.....	43
Figura 5. P5. ¿En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título?.....	44
Figura 6. P6. ¿En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título?.....	45
Figura 7. P7 ¿Es usted jefe de Familia?.....	46
Figura 8. P8. ¿Cuál es su situación laboral?	47
Figura 9. P9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?.....	48
Figura 10. P10. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?	49
Figura 11. P11. ¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?.....	50
Figura 12. P12. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?.....	51
Figura 13. P13. ¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?	52
Figura 14. P 14. En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?	53
Figura 15. P.15. ¿En qué nivel de importancia considera su trabajo?	54
Figura 16. P. 16. ¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?	55
Figura 17. P.17. ¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?.....	56

Figura 18. P.18. ¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?.....	57
Figura 19. P.19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?	58
Figura 20. P. 20. ¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?.....	59
Figura 21. P. 21. ¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?	60
Figura 22. Diagrama de barras del nivel de la dimensión empleabilidad.....	61
Figura 23. P. 22. ¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo?	62
Figura 24. P.23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?.....	63
Figura 25. P. 24. ¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo?	64
Figura 26. P.25. ¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos?	65
Figura 27. P.26. ¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú?.....	66
Figura 28. P. 27. ¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo?	67
Figura 29. P.28. ¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?.....	68
Figura 30. Diagrama de barras del nivel de la dimensión ocupabilidad.....	69

Resumen

Este estudio se planteó como objetivo analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021. Se basó en el método cuantitativo; se enmarcó en un estudio de nivel descriptivo con un diseño no experimental, cuya recolección de información se fundamentó en la técnica de la encuesta. Como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario. La población estuvo constituida por 30.161 venezolanos que permanecen en el Distrito de San Martín de Porres del sector Lima Norte. La muestra fue no probabilística o dirigida. Los resultados del estudio indican que, en relación a la dimensión empleabilidad, se concluye que: los encuestados consideran muy importante su trabajo, se sienten motivados para obtener un empleo o mejorar el que tienen, se sienten identificados con el trabajo, cumplen con las actividades y el horario de su jornada de trabajo, las competencias individuales adquiridas fueron desarrolladas en su trabajo actual y, dada su situación de inmigrante se ve afectado su desempeño y se ha sentido rechazado en situaciones cotidianas. Respecto a la dimensión ocupabilidad, los encuestados consideran que, la situación económica que atraviesa el Perú les ha brindado mayores oportunidades de trabajo; asimismo, el incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo.

Palabras clave: inserción laboral, inmigrantes venezolanos, empleabilidad, ocupabilidad.

Abstract

The objective of this study was to analyze the characteristics of the labor market insertion of Venezuelan immigrants in the district of San Martín de Porres, period 2019-2021. It was based on the quantitative method; it was framed in a descriptive level study with a non-experimental design, whose information collection was based on the survey technique. A questionnaire was used as a data collection instrument. The population consisted of 30,161 Venezuelans living in the District of San Martín de Porres in the North Lima sector. The sample was non-probabilistic or targeted. The results of the study indicate that, in relation to the employability dimension, it is concluded that: the respondents consider their work very important, they feel motivated to obtain a job or improve the one they have, they feel identified with their work, they comply with the activities and schedule of their workday, the individual competencies acquired were developed in their current job and, given their immigrant situation, their performance is affected and they have felt situations of rejection. Regarding the employability dimension, the respondents consider that the economic situation in Peru has provided them with more job opportunities; likewise, the increase in the number of people looking for jobs similar to their occupation has led to fewer possibilities of finding employment and/or improving their working conditions.

Key words: labor market insertion, Venezuelan immigrants, employability, employability.

I. INTRODUCCIÓN

Este capítulo presenta aspectos en el contexto de la situación problemática de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021. Para lo cual se desarrolla cinco secciones relacionadas a la descripción y formulación del problema de investigación, los antecedentes, objetivos, justificación de la investigación e hipótesis.

1.1 Descripción y formulación del problema

La humanidad desde la época antigua ha estado en continuo tránsito entre regiones, países y continentes por diversos factores: económicos, políticos, demográficos y geográficos. Desde la culminación de la Segunda Guerra Mundial se han venido suscitando movimientos de las personas en busca de trabajos y de mejor calidad de vida. En el año 2019, se estimó que el número de migrantes internacionales era de 272 millones en todo el mundo (3,5% de la población total mundial). De estos, se estimó que el 63% eran migrantes laborales. La Organización Internacional para las Migraciones destaca que el 74% de los migrantes internacionales eran población económicamente activa (de 20 a 64 años) (OIM, 2020).

La OIM (2020) define a un inmigrante como:

cualquier persona que se desplaza, o se ha desplazado, a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario e involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia (OIM, 2020).

Indudablemente estos movimientos migratorios involucran también movilidad de la fuerza laboral de un país a otro y por supuesto la inserción laboral en el país de destino. En el contexto de América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

cuenta con información procedente de las encuestas de hogares de los países de la región de los años 2010 y 2019, y presenta un informe donde analiza la inserción laboral de los migrantes. En el mismo, señala que los trabajadores migrantes constituyen un grupo heterogéneo en cuanto a edad, sexo, nivel educativo y otras características. A su vez, señala en el mismo periodo un aumento de la tasa de participación laboral de los migrantes en el mercado laboral con relación a la población total con una participación de las mujeres menor a la de los hombres. Otra característica a resaltar es que el empleo de estas personas es en gran medida asalariado y especialmente importante en los sectores de servicio (Carella et al., 2021).

Un fenómeno migratorio importante en la región es el de Venezuela. Así, los organismos internacionales ratifican que la movilidad de la población venezolana se ha convertido en la más grande ola migratoria de Latinoamérica, originada por los cambios políticos, económicos y sociales de esta nación. En el año 2019 cerca de 4 millones de venezolanos se dirigieron a otros destinos (Organización Internacional para las Migraciones, 2020). De acuerdo con la Agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ACNUR, 2019), el éxodo venezolano se distribuye en porcentaje y en orden descendentes de la siguiente manera: Colombia (37%), Perú (20%), Estados Unidos (9%), España (9 %), Chile (8 %), Ecuador (7 %), Brasil (4 %), Argentina (3 %) y Panamá (2,5 %).

En este contexto, un aspecto relevante a considerar en estos fenómenos migratorios está relacionado con la movilidad laboral, así como la inserción de estos trabajadores en los mercados laborales. Para Mc Connell et al. (2003), la movilidad laboral es un aspecto siempre presente en el mercado de trabajo y distinguen cuatro tipos: cambio de empleo sin variación de la ocupación o la residencia; cambio de ocupación sin variación de la residencia; cambio geográfico sin variación de la ocupación; y cambio geográfico y cambio de ocupación. La movilidad geográfica se puede relacionar con un cambio de ciudad, un cambio

de región o un cambio de país y en algunas circunstancias involucra también un cambio de ocupación, como en la última clasificación. Este último punto involucra la migración internacional.

Mc Connell et al. (2003), partiendo del modelo basado en el capital humano (cualificaciones, conocimiento y la experiencia que generan rentas y que está plasmada en el individuo), señalan como determinantes de la migración laboral a la edad, las causas familiares, el nivel de estudio, la distancia a la que deba trasladarse; y las tasas de desempleo. Con relación a este último punto, plantean que “la existencia de unas elevadas tasas de desempleo en el lugar de origen debe aumentar los beneficios netos de la emigración y llevar a los trabajadores a emigrar” (Mc Connell et al., 2003, p. 343). A su vez, señalan otros factores que pueden influir en la migración internacional tales como la lengua hablada en el país de destino y las circunstancias políticas y económicas del país de origen.

Con relación a Perú, se estima que han ingresado 860.562 ciudadanos venezolanos. No obstante, el 80 % de ellos ingresan al sector de la economía informal caracterizada por empleos inestables, inseguros y desasistidos por los derechos laborales. Entre los obstáculos para la inserción laboral, se pueden mencionar: costo y trámite de la documentación migratoria; dificultades para obtener homologación profesional; desinformación sobre instituciones protectoras y reguladoras, entre otros (Maldonado, 2020).

En Perú, desde principios del año 2017, han ingresado un contingente de ciudadanos venezolanos, en su mayoría buscando oportunidades de empleo y de desarrollo. Esta población viene “enfrentando una compleja y difícil situación relacionada con las condiciones de trabajo y de vida en los diferentes lugares de destino, las cuales se han agravado profundamente en el contexto de la pandemia global de la COVID-19” (Maldonado, 2020, p.6).

Ante lo anterior, es oportuno conocer cómo ha sido su inserción en el mercado laboral peruano (perfil laboral, condiciones de trabajo y riesgos de su actividad), así como su impacto sobre el mercado de trabajo. La integración de aproximadamente 400 mil venezolanos a la fuerza laboral “supone un impacto social y económico complejo de atender para Estados como el peruano; más aun considerando las características sociales y económicas del mercado de trabajo local, así como las limitaciones institucionales y operativas de los sectores gubernamentales [...]” (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2019, p. 68).

De acuerdo con lo expuesto, es necesario obtener evidencia empírica que permita confirmar lo planteado con anterioridad y en correspondencia con el trabajo decente, definido como el que se ejecuta ajustado a los derechos y principios fundamentales como a un ingreso justo e igualitario para cubrir sus necesidades, seguridad social y protección social para las familias, dejando a un lado la discriminación de género o de cualquier otro tipo en medio de la promoción del diálogo social (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales, 2019).

Según la OIM (2021), el principal destino en Perú de los migrantes venezolanos que ingresaron por Tumbes hasta junio del presente año fue la ciudad de Lima, registrando 63%. De la población venezolana ubicada en la capital, el 78,2% está empadronada, siendo San Martín de Porres el distrito que concentra la mayor cantidad de migrantes censados (10,3%), seguido de Santiago de Surco (7,7%), Los Olivos (7,1%), San Juan de Lurigancho (5,8%), San Miguel (5,3%), Chorrillos (5,2%), Comas (5,1%), San Juan de Miraflores (4,6%), Miraflores (4,4%), Ate (3,7%) y el Cercado de Lima (3,4%) (INEI, 2018).

Por otra parte, de acuerdo con la Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DMT, por su sigla en inglés) de la OIM, los distritos limeños donde reside la mayor cantidad de migrantes venezolanos son San Martín de Porres y Los Olivos (Blouin, 2019). En ese sentido,

el distrito de San Martín de Porres ha experimentado cambios en sus dinámicas demográficas, laborales y económicas por la alta presencia migratoria, lo que se traduce en limitaciones y posibilidades para que la población venezolana se inserte laboralmente.

1.1.1 Problema general

¿Cómo se caracteriza la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021?

1.1.2 Problemas específicos

¿Cómo se caracteriza la empleabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021?

¿Cómo se caracteriza la ocupabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Guarderas (2021) presentó la investigación Inserción laboral femenina venezolana y sus derechos, caso de estudio Quito entre el año 2015 y 2019, donde planteó como objetivo general analizar la situación de la inserción laboral femenina y sus derechos fundamentales en Quito. Con este propósito, enfocó su investigación principalmente en la metodología cuantitativa. Para recolectar los datos acudió a información proveniente de organismos nacionales e internacionales. En sus resultados, mostró que el 78% de los migrantes venezolanos que arribaron entre los años 2015-2019 soportó algún tipo de discriminación laboral fundamentalmente por su nacionalidad. A su vez, el principal motivo para su arribo estuvo condicionado por factores económicos, tales como el diferencial cambiario, por lo que demostró la aplicación de la teoría push-pull de Ravenstein a toda la oleada migratoria venezolana porque su migración se valoró considerando razones geográficas y la dolarización del país. Concluyó con la existencia de una imposición de barreras laborales en contra de la

población femenina dado que no son ocupadas en puestos relacionados con su formación y su experiencia no es considerada. Además, son descalificadas por su género y condición migratoria.

Martínez y Carpinetti (2021) realizaron el estudio Caracterización sociodemográfica y ocupacional de la migración reciente a la ciudad de Buenos Aires. El propósito general de la investigación se orientó a realizar un seguimiento de las características demográficas básicas y ocupacionales de los inmigrantes internos, de países limítrofes y del contingente de Colombia y Venezuela en la Ciudad de Buenos Aires. La investigación se abordó con un enfoque cuantitativo y con alcance descriptivo. Como principal fuente de datos, utilizaron la Encuesta anual de hogares realizada por la Dirección General de Estadísticas y Censos del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. La encuesta abarcó el total de la ciudad. Entre los resultados se pueden mencionar aumento de inmigrantes procedentes de Colombia y Venezuela (cifra sextuplicada con respecto al censo del año 2018); entre los inmigrantes de Colombia y Venezuela no se registra población adulta mayor; y la migración venezolana tiene mayor nivel de actividad económica. Cuando analizaron el nivel de calificación laboral, concluyeron que el nivel de calificación laboral no se corresponde con la inserción ocupacional, lo que indica precariedad laboral en el caso de los venezolanos. En cuanto al nivel de ingreso, las diferencias encontradas son bastante acentuadas en la ciudad de Buenos Aires y la ha convertido en una ciudad global receptora de inmigrantes donde las condiciones laborales se deteriorarán en la medida que aumenta el flujo migratorio.

Mendieta y Sandoya (2020) realizaron la investigación Percepción de los ciudadanos ecuatorianos sobre los procesos de inserción laboral de los venezolanos en la ciudad de Guayaquil, sector la Bahía (2018-2019). El propósito general de la investigación fue describir la percepción que tienen los ecuatorianos sobre los procesos de inserción laboral de los venezolanos en la ciudad de Guayaquil, sector la Bahía (2018-2019). Se sustentó en un

enfoque cualitativo. Aplicaron entrevistas semiestructuradas a 20 ciudadanos que habitan en la región. Además, utilizaron la técnica de los grupos focales. En la investigación encontraron que la condición laboral para los venezolanos está regida por la ilegalidad debido a no poseer documentos o su vencimiento por lo que no cuentan con beneficios sociales. Por otra parte, los ecuatorianos catalogan como buena su relación con los venezolanos, pero sienten que son desplazados por su gentilicio y la escasez de puestos de trabajo de la región. Concluyeron, al contrastar con la teoría de la identidad, que los ecuatorianos sienten algún tipo de recelo hacia los inmigrantes debido principalmente a la ideología que solo los nacionales tienen derechos y no los inmigrantes. No obstante, la mayoría ha acogido al venezolano en sus ámbitos sociales, pero según la teoría existe un tipo de conflicto por parte de los ecuatorianos reacios a compartir una plaza de trabajo.

Dolores (2020) realizó la investigación Migración venezolana reciente en la República Argentina: redes sociales e inserción laboral en Santa Rosa-Toay (La Pampa). Se planteó como objetivo general analizar las trayectorias laborales y las redes sociales de los y las migrantes recientes (2010-2019) en las ciudades de Santa Rosa y Toay. Partió de la perspectiva teórica de las redes sociales migratorias y abordó la investigación con un enfoque cualitativo. Aplicó entrevista en profundidad a migrantes venezolanos. A su vez se apoyó en una revisión bibliográfica. Constató que los migrantes llegaron luego del año 2016 y salieron de su país en una tercera y cuarta ola migratoria. La elección de su lugar de destino respondió a la existencia de contactos previos tanto de compatriotas como de argentinos, previa validación de la facilidad de regularización de su estadía en el país. Con relación a la trayectoria laboral, resaltó que la mayoría de los inmigrantes tenían títulos universitarios, pero no habían conseguido empleo de acuerdo a su formación. Concluyó que las características de las trayectorias laborales que se describieron pueden ser generalizadas a otras ciudades argentinas. Destacó que, a pesar de que el Estado argentino aplica algunas

herramientas para reconocer en sus estudios a los inmigrantes, sigue prevaleciendo la informalidad y la precariedad laboral en este grupo de personas.

Agudelo et al. (2019), en su estudio La inserción laboral de migrantes venezolanos en el sector de ventas informales en el transporte público M.I.O en la ciudad de Santiago de Cali en el año 2019, se plantearon como propósito analizar el proceso de inserción laboral de los migrantes en el sector en el transporte público Masivo Integrado de Occidente (M.I.O) de la ciudad mencionada. La investigación se realizó con el enfoque cualitativo. Emplearon la entrevista semiestructurada para obtener la información de 10 sujetos que trabajan en el sector informal. Aplicaron la técnica de la codificación abierta. Evidenciaron que los principales factores de expulsión corresponden a factores políticos y económicos. De la misma manera, identificaron como motivación de la migración a Colombia, pues es más fácil ingresar a ese país y tienen menos riesgo de ser deportados. Concluyeron que sí hay inserción laboral de los migrantes en este sector del mercado, aunque esto ha generado modificaciones importantes en la dinámica laboral de los trabajadores locales.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Cabra y Canales (2021) presentaron el trabajo de grado Determinantes de la migración a Lima y su impacto en la calidad de vida, período 1990-2019. Su propósito esencial fue determinar las razones primordiales por las que un inmigrante selecciona a Lima ante otros destinos. La investigación se realizó mediante la metodología cuantitativa. El diseño empleado fue el experimental. Usaron un análisis dinámico mediante vectores autorregresivos (VAR) con una serie de datos de 1990 a 2019. Las variables utilizadas en el modelo econométrico fueron migrantes, ingreso salarial, educación, presupuesto público e indicadores de desarrollo humano. En los resultados, mostraron el cumplimiento de las hipótesis planteadas, por lo que el índice de desarrollo humano, el nivel de educación y el presupuesto público impulsan la decisión de emigrar en busca de una mejor calidad de vida,

de alcanzar mayor nivel de formación y de recibir los servicios básicos. Concluyen que, por el aumento de un año promedio de estudio, la migración disminuirá en 0.051% y se registrará un incremento en 1% del ingreso promedio en Lima. Asimismo, la migración aumentará en 0,072%.

Abanto y Agapito (2020) presentaron la investigación *Influencia de los factores socioeconómicos de inmigrantes venezolanos en su inserción en Lima Metropolitana durante el 2018*. El objetivo general del trabajo consistió en analizar la inserción del migrante venezolano en el mercado laboral de Lima Metropolitana. La información recopilada se sustentó en la Encuesta Dirigida a la población venezolana que reside en el país (ENPOVE), administrada por el INEI. La población se compuso por 4214 personas del Departamento de Lima. El método de investigación empleado fue el de máxima similitud. El diseño de la investigación aplicado fue el correlacional. Los resultados se estimaron mediante un modelo Logit y Probit, mostrando una relación directa entre la edad y la contratación de los venezolanos y que la edad productiva representa la etapa de mayor contratación. Concluyeron con la existencia de una relación negativa entre el sexo femenino, el grado de instrucción y la discriminación en la situación laboral. Este último factor es el que más incide en la contratación de personal femenino.

Loayza (2020), en la investigación denominada *Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú*, se planteó como objetivo analizar las consecuencias de la interacción intersubjetiva del inmigrante venezolano en pobladores peruanos. Utilizó un enfoque cualitativo y el método biográfico. Utilizó como instrumentos, entrevistas a profundidad, historias de vida y memorias orales. Los aplicó a migrantes de nacionalidad venezolana. Desarrolló un trabajo de campo en cuatro regiones del país: Lima, Ayacucho, Chiclayo y Cusco. En los hallazgos de la investigación, en la intersubjetividad se reconocen rencores, enfrentamiento y prejuicios entre peruanos y venezolanos, brotes de xenofobia y

patriarcalismo. No obstante, destacaron la perseverancia del migrante venezolano para reinventar nuevas dinámicas en búsqueda de la aceptación peruana para su inserción en el mercado laboral local.

Cárdenas (2020) presentó la investigación *Las implicancias laborales de la movilidad geográfica internacional de trabajadores*. Se propuso como objetivo general analizar la legislación laboral peruana aplicable a los trabajadores extranjeros. En el trabajo realizó una revisión documental relacionada con la normativa laboral en materia de movilidad geográfica internacional. En su análisis, muestra la alteración de la relación de trabajo ante la ausencia de normativa especial, lo que ocasiona un fenómeno complejo en todas las etapas de la movilidad geográfica. Se presenta así una incertidumbre jurídica que influye en el detrimento de los derechos laborales. Entre las conclusiones, expresó que la ley aplicable, durante la movilidad geográfica internacional de trabajadores, será la ley del país de destino porque el trabajador se encuentra temporalmente prestando servicios en ese país y, por el principio de territorialidad, corresponderá sujetarse a dichas normas. A su repatriación, la relación laboral se regirá por las normas del país de origen. En cuanto a la competencia jurisdiccional, ambos países podrán tener competencia, por ello recomendó que antes de la movilización se pacte someterse a una jurisdicción.

Medina et al. (2019) presentaron la investigación *Inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en la ciudad de Huánuco*. Su propósito general se orientó a determinar las formas de inserción laboral de los inmigrantes en la ciudad señalada. El enfoque empleado fue el cualitativo. El diseño de la investigación fue etnográfico y la población estuvo conformada por inmigrantes venezolanos de la ciudad de Huánuco. Asimismo, emplearon el muestreo de bola de nieve. Utilizaron como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad y la observación participante, y los instrumentos aplicados fueron la guía de entrevista semiestructurada y guía de observación participante. Los principales hallazgos de

la investigación identificaron a la población venezolana laborando en el sector comercial informal en ventas ambulatorias. Otros entrevistados manifestaron que habían conseguido su empleo mediante las redes sociales, mientras que otro grupo lo obtuvo por medio de avisos publicitarios. Con relación al ingreso percibido, el monto mínimo que reciben es 650 soles y el máximo 1800 soles mensuales. Concluyeron que el fenómeno migratorio es un fenómeno que requiere un control político migratorio, por lo que sugieren respeto a los derechos laborales en el contexto de las leyes laborales de Perú y la normativa internacional.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir la empleabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021
- Describir la ocupabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021

1.4 Justificación

Las condiciones de vida y el contexto político y económico de algunos países son un factor determinante para la migración internacional. El desplazamiento de las personas generalmente ocurre para la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo y mejores remuneraciones. Este hecho influye tanto en los países de origen como en los países de destino. La inserción en el mercado laboral conforma una categoría económica sobre la cual se han realizado estudios pero que deben ser ampliados en el ámbito latinoamericano. Por esta razón, el proyecto de investigación contribuye a aumentar la discusión y el debate

académico sobre la inserción laboral del inmigrante venezolano en Lima Metropolitana, a partir de la aproximación a este fenómeno en el distrito de San Martín de Porres.

De la misma manera, la investigación representó un aporte y en un referente para futuras investigaciones sobre el tema. Desde el punto de vista práctico, la investigación se justificó, pues los resultados obtenidos podrán servir como apoyo en la toma de decisiones en el ámbito de las políticas económicas que impacten de manera positiva al mercado de trabajo. De esta manera, se plantean algunas recomendaciones de política pública sobre cómo enfrentar la situación y contribuir a su solución.

La preparación para la ejecución de la investigación conllevó el diseño de un instrumento específico para la variable de estudio, variable de actualidad en el acontecer nacional. Este instrumento puede ser considerado a su vez por otros investigadores. El estudio de esta realidad en un distrito de Lima Metropolitana se constituye en una base fundamental para el estudio del mecanismo de inserción laboral del inmigrante venezolano en condiciones de trabajo decente en otras regiones del país, así como para analizar el impacto de esta inserción en el mercado laboral nacional.

1.5 Hipótesis

Dada la naturaleza descriptiva de esta investigación, no cuenta con hipótesis. Por un lado, los análisis de enfoque cuantitativo solo exponen una hipótesis en la medida que su nivel sea correlacional o explicativo. Si se tratara de un alcance descriptivo, para plantear una hipótesis se debe pronosticar una cifra, un dato o hecho (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, Supo (2014) afirma que la presencia o ausencia de hipótesis no se da en función del tipo ni del alcance o nivel de la investigación, sino del enunciado. Así, el título de la presente tesis no alude a realizar un contraste de hipótesis y por ello no se puede afirmar si es verdadero o falso.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas

Migración Internacional

“La migración internacional es el desplazamiento de personas de un país a otro para ejercer su residencia” (Gómez, 2010, p. 84). El hecho migratorio es complejo, implica desplazamiento de conocimientos, costumbres y muchos aspectos culturales, su discusión no se puede constreñir al tema de “competencia salarial entre trabajadores nacionales e inmigrantes y de flujos monetarios simplemente, sino que en ella concurren muchos factores a tener en cuenta para su estudio” (Gómez, 2010, p. 84).

En el mismo orden de ideas, para comprender íntegramente a la migración internacional se deben estudiar cuatro cuestiones básicas: funcionamiento de las fuerzas que impulsan a las sociedades a impulsar la emigración; funcionamiento de las sociedades receptoras de inmigrantes ante la creación de una demanda de trabajadores inmigrantes; aspiraciones y metas de los emigrantes internacionales; y estructuras sociales y económicas surgidas en el proceso migratorio (Massey et al., s.f.). El proceso implica así gran diversidad de factores económicos, políticos y sociales.

Desde esta visión, muchas disciplinas están implicadas en el estudio de los procesos migratorios internacionales, tales como la antropología, sociología, la geografía y la economía, entre otras. “La teoría económica neoclásica, la nueva economía de la migración laboral, la teoría del capital social, la teoría transnacional y la teoría del mercado laboral dual ofrecen explicaciones parciales y contradictorias de la migración permanente” (Izcara, 2013, p. 29). A pesar de esto, estas teorías se pueden complementar para el estudio de la migración internacional. A continuación, un resumen de las teorías más relacionadas con el tema de la presente investigación.

Teorías para el estudio de la migración internacional

Teoría de la escuela neoclásica. Ravenstein en el año 1889 fue el primero en plantear un enfoque teórico y práctico de la migración. Argumenta que el motivo económico impera sobre otros como la migración por etapas hasta llegar a las ciudades de mayor desarrollo, las diferencias urbano-rurales, el avance de la tecnología de la comunicación, entre otros. De la misma manera, para la escuela neoclásica, “el origen de la migración internacional es de carácter económico y han de buscarse sus causas en la diferencia salarial entre países, viéndose reflejados en el nivel de ingresos como también en las disparidades de bienestar social” (Gómez,2010, p. 92).

Desde el enfoque neoclásico, los inmigrantes se trasladan a lugares donde son más productivos de acuerdo a sus habilidades y destrezas. Sin embargo, antes de trasladarse, calculan los costos asociados al traslado (costos del viaje, costos de buscar trabajo y costos de manutención mientras consiguen trabajo). Su decisión la toman de manera racional sustentada en un análisis costo beneficio considerando los posibles ingresos futuros a percibir (Massey et al., s.f.). Es importante destacar que el enfoque neoclásico parte del supuesto que los mercados de bienes y servicios son completos, marchan bien, los individuos tienen información perfecta del mercado, son racionales y buscan maximizar su utilidad.

Aparte de la visión individual, planteada anteriormente, la escuela neoclásica hace referencia a otros enfoques tales como el enfoque de la teoría del desarrollo económico y el enfoque de la estrategia familiar. El primero se sustenta en la premisa que los trabajadores migran del sector primario al industrial impulsados por las diferencias salariales. El segundo se fundamenta en el hecho de garantizar mejor calidad de vida y bienestar para el grupo familiar, mientras que en algunos se da la movilidad completa de toda la familia y en otras de algunos de sus miembros.

Teoría de la nueva economía de las migraciones laborales. La teoría tiene sus orígenes en el año 1993 con los trabajos de Stark. Deja a un lado los supuestos básicos del modelo neoclásico considerando que la realidad es mucho más compleja. Para Novelo (2008), la nueva economía de las migraciones laborales:

identifica la fuente de la decisión migratoria no en el agente individual maximizador, sino en el hogar, la familia que construye la estrategia de la migración de algunos de sus miembros, con el propósito no solo de maximizar ingresos sino, fundamentalmente de diversificar sus fuentes y reducir los riesgos económicos (p. 37).

Esta teoría parte del supuesto que, a mayor desigualdad en los ingresos de un grupo familiar con respecto a otros en su comunidad, mayor es el incentivo para la emigración. De ahí la sensibilidad de esta teoría a la distribución de los ingresos y la sustitución del individuo racional maximizador de beneficios por unidades más grandes como las familias (Novelo, 2008).

Se tienen así dos aspectos importantes en esta teoría. El primero es la decisión de la familia de encomendar a algún miembro de la familia a buscar más ingreso para disminuir la brecha de ingresos con relación a otra familia de referencia. El segundo aspecto es la búsqueda de mejores ingresos con relación al mercado de trabajo local (González, 2011).

Teoría del mercado dual. La teoría del mercado laboral dual o segmentado se basa en las aportaciones de Michael Piore sustentado en el análisis de las razones estructurales de la necesidad de mano de obra de otras naciones en los países desarrollados. Esta demanda es permanente en estos países debido esencialmente a que los trabajadores de estos países no están dispuestos a realizar determinados trabajos porque son mal remunerados, implican una posición social por debajo de los estándares y las posibilidades de ascenso son limitadas.

En esta teoría, el mercado se encuentra dividido en dos sectores: primario y secundario. El primario se caracteriza por ser estable, intensivo en capital, condiciones laborales y salariales favorables. El sector secundario se cataloga como precario, inestable, intensivo en mano de obra y condiciones laborales y salariales desfavorables (Izcara, 2013). La existencia de estos dos sectores segmenta de manera determinante el mercado.

Redes de migración. La teoría de las redes de migración “afirma que, al iniciarse los flujos migratorios, estos suelen estabilizarse por la creación de lazos interpersonales entre los migrantes, conectando emigrantes potenciales con emigrantes retornados, con parientes, amigos o vecinos” (González, 2011, p. 2036). Los lazos se tejen creando redes de compromiso y confianza donde los primeros inmigrantes facilitan la estadía, consiguen puestos de trabajo e incentivan a otras personas del país de origen a emigrar.

Las redes migratorias son “un ejemplo de cooperación, tienen un efecto multiplicador, perpetúan y reducen la incertidumbre, generan confianza, se muestran como paradigmas a seguir y actúan como expresiones de capital social” (Gómez, 2010, p. 96). Estas redes de consolidan, se hacen duraderas y promueven la migración internacional.

Efectos de la migración internacional en el mercado laboral

Para Gómez (2010), la migración internacional tiene efectos tanto en el país de origen como en el país de destino. En cuanto a este último, al momento de indagar sobre los efectos en la tasa de salarios y la tasa de desempleo, es importante considerar:

- El nivel de apertura de la economía del país receptor
- La expansión del flujo migratorio en la geografía nacional
- Las actividades económicas en las que se incorporan
- La composición de su salario
- La situación formal o informal

- En qué medida su trabajo sustituye o complementa a los trabajadores del país receptor.

Este último aspecto es uno de los más controvertidos y causa incomodidad y rechazo en los oferentes del mercado local.

En el mismo orden de ideas, González (2011) señala que, si los inmigrantes ocupan los empleos complementarios, se disminuye el desempleo sobre todo en el sector servicios y el sector agricultura. Los efectos del desempleo en el mercado primario se reflejan con la ocupación de inmigrantes altamente cualificados.

Por otra parte, mediante el ejercicio de su actividad económica, su consumo impacta de forma positiva directa e indirectamente a la producción nacional. Estos efectos “se pueden medir a través del valor agregado (VA) por producción y valor agregado inducido por demanda (VAID), como la generación de nuevos empleos en favor de los nativos o inmigrantes” (Gómez, 2010, p. 87).

Con relación a los efectos sobre el país de origen, en principio se produce una disminución del capital humano y, si este desplazamiento se realiza con bienes y activos, una pérdida de capital financiero. Otro impacto a considerar es el de las remesas y sus derivaciones en el crecimiento y desarrollo del país del inmigrante. Sin embargo, todos estos efectos pueden causar desequilibrios regionales en los países que tienen un alto nivel de migración.

Inserción laboral y condiciones del trabajo decente

La inserción laboral es un concepto asociado frecuentemente a la incorporación de los jóvenes y recién graduados universitarios al mercado de trabajo. Sin embargo, el término es más amplio

La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En

resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (Comisión económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2003, p. 21).

Para Bisguerra (1992, citado en Pelayo, 2012), la inserción laboral “es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18). En este sentido, la empleabilidad se relaciona con la posibilidad de inserción laboral dada las particularidades que poseen las personas que buscan empleo mientras que la ocupabilidad está vinculada e impactado por los contextos económico, político y demográfico en diversas extensiones.

Para Romero et al. (2004), los factores que condicionan la inserción laboral considerando a la empleabilidad son:

- Relevancia que se le atribuye al trabajo
- Interés por el trabajo y el empleo
- Autoestima personal y profesional,
- Madurez ocupacional,
- Competencias del individuo
- Factores sociales (contexto personal y situaciones de rechazo)

Si se considera la ocupabilidad, para Romero et al. (2004), los factores condicionantes se relacionan con:

- Estructura, características y tendencias del mercado laboral
- Coyuntura económica
- Ofertas de empleo
- Demanda de empleo

- Los índices económicos
- Los cambios demográficos
- La reestructuración del mercado de trabajo
- Edad
- Sexo
- Nacionalidad

Teniendo como base lo expuesto, Pelayo (2012) deduce que la inserción laboral:

Es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral, y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad (p. 18).

Es importante que estos factores condicionantes de la inserción laboral se vinculen con las condiciones del trabajo decente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera como trabajo decente:

el que se realiza con arreglo a los principios y derechos laborales fundamentales; que permite el acceso a un ingreso justo y acorde con sus necesidades, el que ofrece protección y seguridad social al trabajador y su familia; el que proscribida toda discriminación por razones de género o de cualquier otro tipo, el que promueve el diálogo social y el tripartito (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales, 2019, p. 9).

De acuerdo a la definición, en el trabajo decente se pueden distinguir cuatro propiedades o dimensiones: derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo,

protección social y diálogo social. Cada una de estas dimensiones incluye una serie de indicadores (Ver tabla 1).

Tabla 1

Propiedades e indicadores más usados para catalogar el del trabajo decente

Propiedades			
Derechos fundamentales en el trabajo	Oportunidades de empleo	Protección social	Diálogo social
Principales Indicadores			
Cumplimiento de los principios y derechos básicos del trabajo	Acceso a empleo en condiciones de libertad	Acceso a sistemas de seguridad social	Derecho a la expresión de opinión y a la defensa de los propios intereses
Respeto a la legislación laboral nacional e internacional	No discriminación	Protección y bienestar para el trabajador y su familia	Negociación sobre las condiciones del empleo
Erradicación de la discriminación laboral	Remuneración justa		Concertación en la que todas las partes resulten beneficiadas
	Satisfacer necesidades básicas		

Nota. Fuente: Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (2019).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Si se considera el tipo de datos que se recolectaron, el enfoque de la investigación fue cuantitativo. Estos estudios “inician con un problema, se operacionalizan las variables, se aplica un método, se recopilan los datos mediante la aplicación de instrumentos para cuantificarlos, tabularlos e interpretar los resultados para llegar a conclusiones, aplicando la estadística descriptiva e inferencial” (Carhuanco et al., 2019, p. 13).

En cuanto a su alcance, el nivel de la investigación fue descriptivo. Para Pimienta y De la Orden (2017), los estudios descriptivos tienen como propósito identificar fenómenos relevantes y entre sus estrategias incluyen la observación sistemática de fenómenos, sus características tal como suceden en la realidad. Para conseguir los datos, se apoyó en estudios de campo, análisis documental, encuestas y entrevistas. Considerando el objeto de estudio de esta investigación, se apoyó en una revisión documental y esencialmente en un trabajo de campo y la aplicación de una encuesta.

El diseño de la investigación fue no experimental. Según Hernández y Mendoza (2017), un estudio así “se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron en su contexto natural sin la intervención directa del investigador” (p. 187). En este caso, se trató del contexto de inserción laboral del ciudadano venezolano.

3.2. Ámbito temporal y espacial

En cuanto a la temporalidad, la investigación comprendió desde el 2019 al 2021. No obstante, en la descripción de la evolución de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en San Martín de Porres, se tomaron datos estadísticos de años anteriores y se consolidaron con la información actual. La información proporcionada por los sujetos de estudio se recogió al tener la aprobación del proyecto. Con relación al ámbito espacial,

tomando en cuenta la amplitud geográfica de Lima Metropolitana para tener mayor acceso a los sujetos de estudio, se delimitó al distrito de San Martín de Porres por tener mayor presencia de ciudadanos venezolanos.

La Superintendencia Nacional de Migraciones Perú (2020), en el informe Características Sociodemográficas de la Población venezolana en el Perú (Feb 2017-Julio 2020), señala que en los distritos de Lima Metropolitana y el Callao permanecen 288.187 ciudadanos venezolanos (Solicitud de Permiso temporal de permanencia aprobados). La mayor concentración se encuentra en el sector de Lima Centro con 78.860 ciudadanos; Lima Norte con 75.366; y Lima Este con 63.087 personas. En el sector de Lima Centro, el distrito con mayor permanencia de venezolanos es el Distrito de Lima con 23.950. No obstante, en el sector de Lima Norte, 30.161 ciudadanos venezolanos se encuentran en el Distrito de San Martín de Porres. Fue este último el distrito el que se tomó como ámbito de estudio.

3.3 Variable

Inserción laboral

Operacionalización de variables				
Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Inserción Laboral	Es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral, y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral,	Datos Demográficos	Edad	1
			Sexo	2
			Nivel de educación	3,4
			Homologación de Título	5,6
			Jefe de familia	7
			Situación laboral	8
			Contrato de trabajo	9
			Actividad económica	10
			Jornada laboral	11
			Nivel de ingreso mensual	12
			Situación migratoria	13,14
		Empleabilidad	Relevancia que le atribuye al trabajo	15
			Interés por el trabajo y el empleo	16
			Autoestima personal y profesional	17

la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad (Pelayo, 2012, p. 18)		Madurez ocupacional	18
		Competencia del individuo	19
		Factores sociales (contexto personal y situaciones de rechazo)	20,21
	Ocupabilidad	Coyuntura económica	22
		Ofertas de empleo	23
		Demanda de empleo	24
		Influencia de la Nacionalidad	25
		Política laboral del momento	26,27
		Índices económicos	28

3.4 Población y muestra

De acuerdo a la limitación espacial establecida y la consideración del distrito con mayor permanencia de venezolanos, la población estuvo constituida por 30.161 venezolanos que permanecen en el Distrito de San Martín de Porres del sector Lima Norte. La muestra fue no probabilística o dirigida. Estas muestras “suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 215). Cabe destacar que el muestreo no probabilístico, a pesar de que no se aplica por un criterio estadístico de generalización, sí se puede generalizar al contexto social en el que desarrolla la investigación.

Dadas las características de la población, se aplicó el muestreo de bola de nieve. Este tipo de muestreo se aplicó para el estudio de grupos sociales cuyos integrantes, por motivos éticos legales, ideológicos o políticos, entre otros, tienden a esconder su identidad. Entre estos grupos se pueden conseguir inmigrantes, trabajadores no regularizados, personas sin vivienda, entre otros. Este muestreo consiste en “identificar a los sujetos que se incluirán en la muestra a partir de los propios entrevistados. Se parte de una pequeña cantidad de

individuos que cumplen los requisitos exigidos, y que se utilizan como informadores para localizar a otros individuos” (Corbetta, 2007, p. 288).

El criterio que se aplicó para la selección de la muestra fue el territorial. Los sujetos de estudio inicialmente se ubicaron en los lugares del Distrito de San Martín de Porres, donde permanecen más venezolanos. En este sentido, en el estudio Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura, realizado por el Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz Montoya y el Programa laboral de desarrollo (Plades) con el apoyo de la Organización Internacional del trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones, se identificaron cuatro áreas de concentración de los venezolanos en este distrito: la Municipalidad de San Martín de Porres; Plaza Lima Norte y Terminal; la Av. Perú con Jr. Riobamba; y la Av. José Granda. De esta manera, las encuestas iniciales de la muestra se administraron en estos espacios para desarrollar el muestreo señalado con anterioridad.

3.5 Instrumentos

Para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario, “conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (Bernal, 2006, p. 217). Dada la especificidad del objeto de estudio y la complejidad del fenómeno migratorio y la inserción laboral, no se tiene a disposición de la investigadora un cuestionario previo, por lo que se elaboró uno propio de acuerdo a los propósitos de la investigación (anexo B).

Al inicio del cuestionario, se incorporaron preguntas sociodemográficas, tales como edad, sexo, situación familiar, entre otros. El cuestionario se diseñó con preguntas cerradas donde se le solicitó al encuestado que eligiera la repuestas entre una serie de opciones. La

ventaja de este tipo de pregunta es su facilidad para codificarlas y la obtención de respuestas concretas.

La confiabilidad del instrumento, representada por el alfa de Cronbach, arrojó 0.864, lo que indica que es aceptable (anexo H). Asimismo, el contenido del instrumento fue validado por expertos que pertenecen a la plana docente principal de la Universidad Nacional Federico Villarreal tras evaluar los ítems en términos de claridad, objetividad, consistencia y coherencia, aprobaron el instrumento para la aplicación respectiva.

3.6 Procedimientos

Para Pimienta y De la Orden (2017), en el procesamiento de los datos, una vez recolectados, se pueden seguir las siguientes etapas: depuración; agrupamiento; ordenamiento y presentación de los datos referentes a las variables de estudio; selección del programa de análisis estadísticos; análisis individual de las variables de estudio utilizando estadística descriptiva; contraste con las hipótesis (si han sido formuladas); y análisis inferencial para obtener los resultados y presentarlos.

3.7 Análisis de datos

Se aplicó un análisis descriptivo de los datos para presentar la distribución de la variable según los datos proporcionados por la muestra seleccionada. Para el manejo de los datos se estableció la frecuencia absoluta (número que indica la cantidad de veces que se repite un dato en una serie), se tabuló y representó en gráficos para extraer las características más representativas de la información obtenida de acuerdo a los indicadores respectivos. Los datos fueron procesados en el programa Excel y el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

El análisis descriptivo permitió aproximarse más al problema de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos. De la misma manera, se estudiaron rasgos de la población objeto de estudio.

3.8 Consideraciones éticas

En la investigación se siguieron los aspectos normativos establecidos en el reglamento de la universidad. De la misma forma, se siguieron los aspectos éticos contemplados y los propios. Se respetó el derecho de autor citando las fuentes de donde se está tomando la información.

La investigación mantuvo el respeto y la consideración con los encuestados al momento de administrar el instrumento para la obtención de información de manera confiable y legítima. Al mismo tiempo, se protegió el anonimato en las respuestas emitidas y se analizó la información recopilada de manera objetiva.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Este capítulo presenta los resultados relacionados con el problema de investigación, los objetivos y las preguntas formuladas a partir de la teoría desarrollada en el marco teórico de esta investigación. En este contexto, se presentan resultados descriptivos que permiten analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021.

4.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos de la población encuestada

A manera de introducción, se exponen los datos sociodemográficos de la población encuestada, especificando indicadores tales como edad, nivel de instrucción, sexo, ocupación e ingreso promedio mensual, entre otros, como forma de conocer el perfil de los mismos. A continuación, se presentan los mismos:

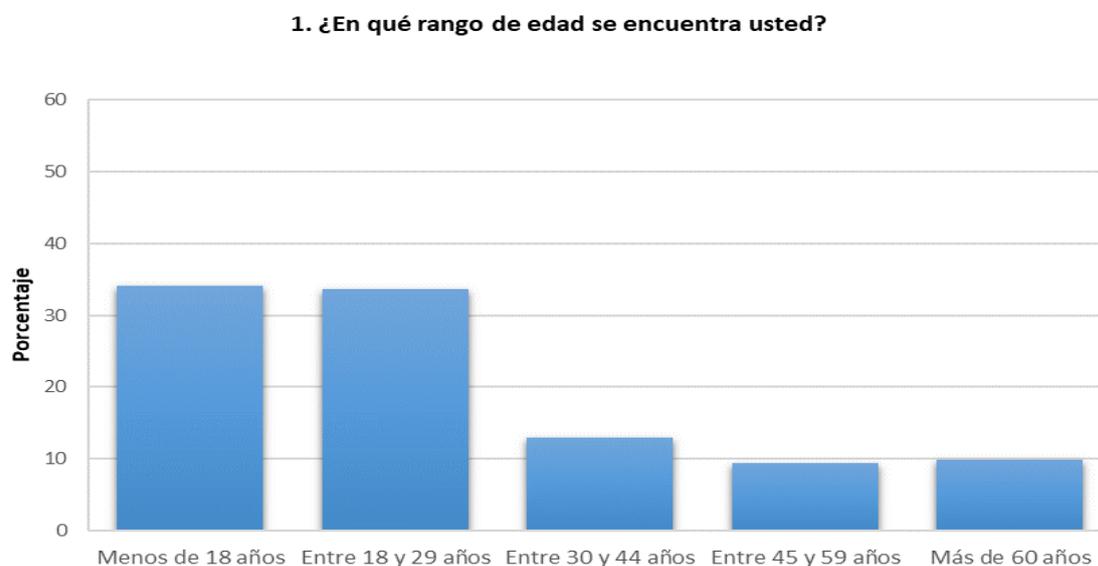
Tabla 2

P1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 18 años	131	34,1	34,1	34,1
Entre 18 y 29 años	129	33,6	33,6	67,7
Entre 30 y 44 años	50	13,0	13,0	80,7
Entre 45 y 59 años	36	9,4	9,4	90,1
Más de 60 años	38	9,9	9,9	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 1

P1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?



Tal como se observa en la tabla 2 y figura 1, el 33.6% de las personas encuestadas tiene una edad promedio que se ubica entre los 18 y 29 años, mientras que el 34.1% tiene una edad menor a 18 años, el 13% tiene una edad entre 30 y 44 años, el 9.9% tiene más de 60 años y apenas el 9.4% tiene entre 45 y 59 años.

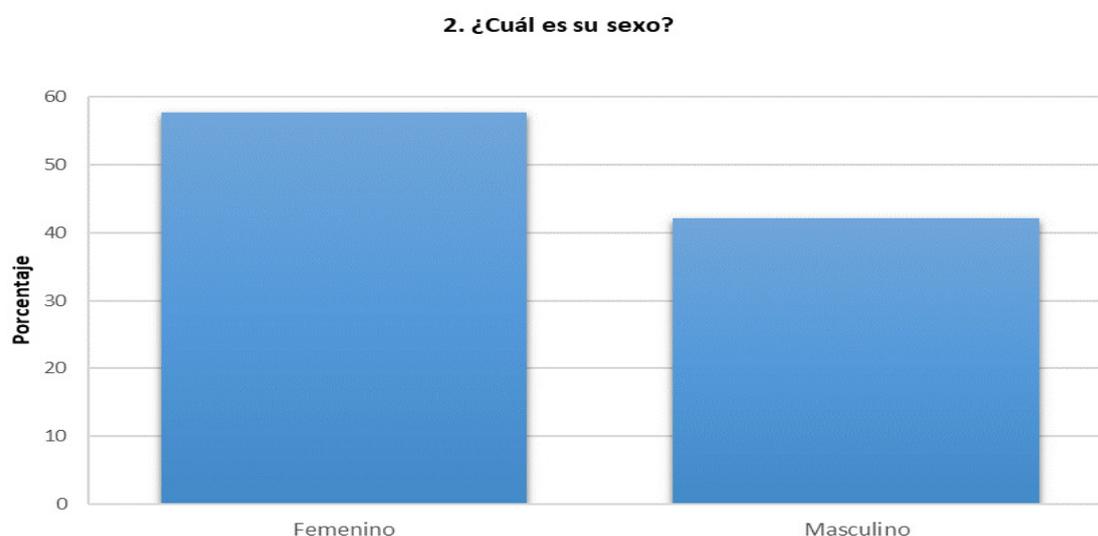
Tabla 3

P2. ¿Cuál es su sexo?

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	222	57,8	57,8	57,8
Masculino	162	42,2	42,2	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 2

P2. ¿Cuál es su sexo?



En cuanto al sexo de los encuestados, como se muestra en la tabla 3 y figura 2, se ha logrado precisar que el 57.8% es femenino y 42.2% es masculino, lo que significa que existe un ligero predominio de mujeres entre la población encuestada.

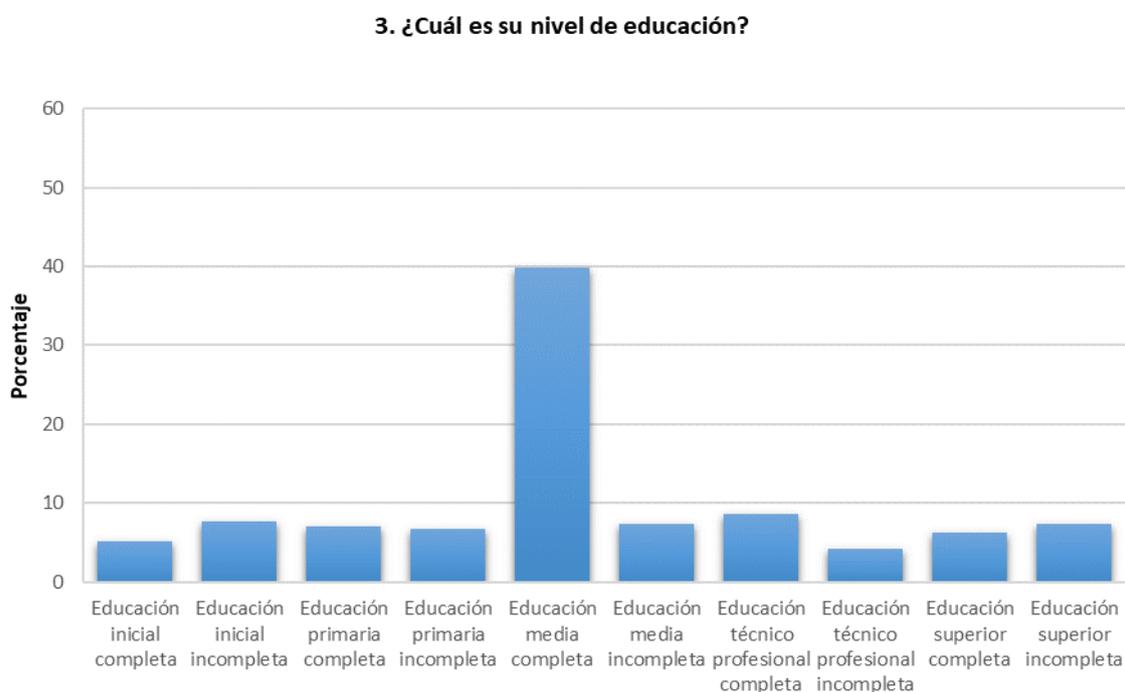
Tabla 4

P3. ¿Cuál es su nivel de educación?

Nivel de educación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Educación inicial completa	20	5,2	5,2	5,2
Educación inicial incompleta	29	7,6	7,6	12,8
Educación primaria completa	27	7,0	7,0	19,8
Educación primaria incompleta	26	6,8	6,8	26,6
Educación media completa	153	39,8	39,8	66,4
Educación media incompleta	28	7,3	7,3	73,7
Educación técnica completa	33	8,6	8,6	82,3
Educación técnica incompleta	16	4,2	4,2	86,5
Educación superior completa	24	6,3	6,3	92,7
Educación superior incompleta	28	7,3	7,3	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 3

P3. ¿Cuál es su nivel de educación?



En lo que respecta al nivel de educación de los encuestados, la mayoría de ellos se ubican en el nivel de educación media completa (39.8%), seguido de educación técnica profesional completa (8.6%). En tercer lugar, se encuentra educación inicial incompleta (7.6%) y en cuarto lugar se encuentra educación superior incompleta (7.3%), tal como se aprecia en la tabla 4 y figura 3.

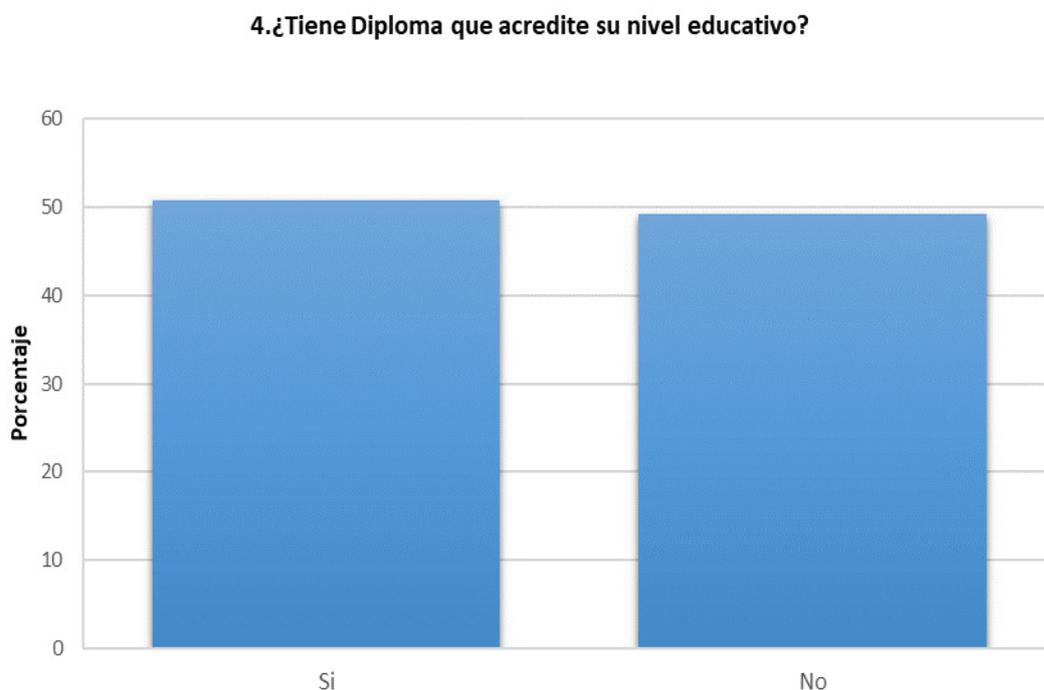
Tabla 5

P4. ¿Tiene diploma que acredite su nivel educativo?

Diploma que acredite nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	195	50,8	50,8	50,8
No	189	49,2	49,2	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 4

P4. ¿Tiene diploma que acredite su nivel educativo?



Tal como se evidencia en la tabla 5 y figura 4, el 50.8% de las personas encuestadas sí tiene diploma que acredite su nivel educativo, mientras que el 49.2% no posee el referido documento.

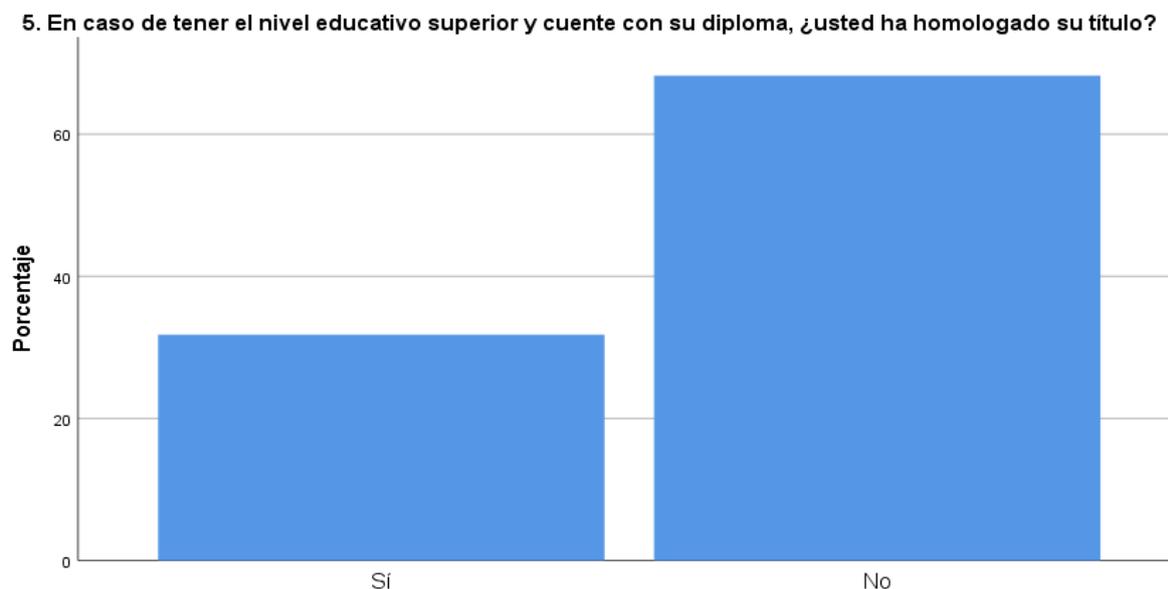
Tabla 6

P5. ¿En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título?

Homologación de Título	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	8	33,3	33,3	33,3
No	16	66,7	66,7	100,0
Total	24	100	100,0	

Figura 5

P5. *¿En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título?*



Tal como se evidencia en la tabla 6 y figura 5, el 66.7% de las personas encuestadas que poseen nivel educativo superior y cuentan con su diploma no han homologado su título, mientras que el 33.3% sí lo ha realizado.

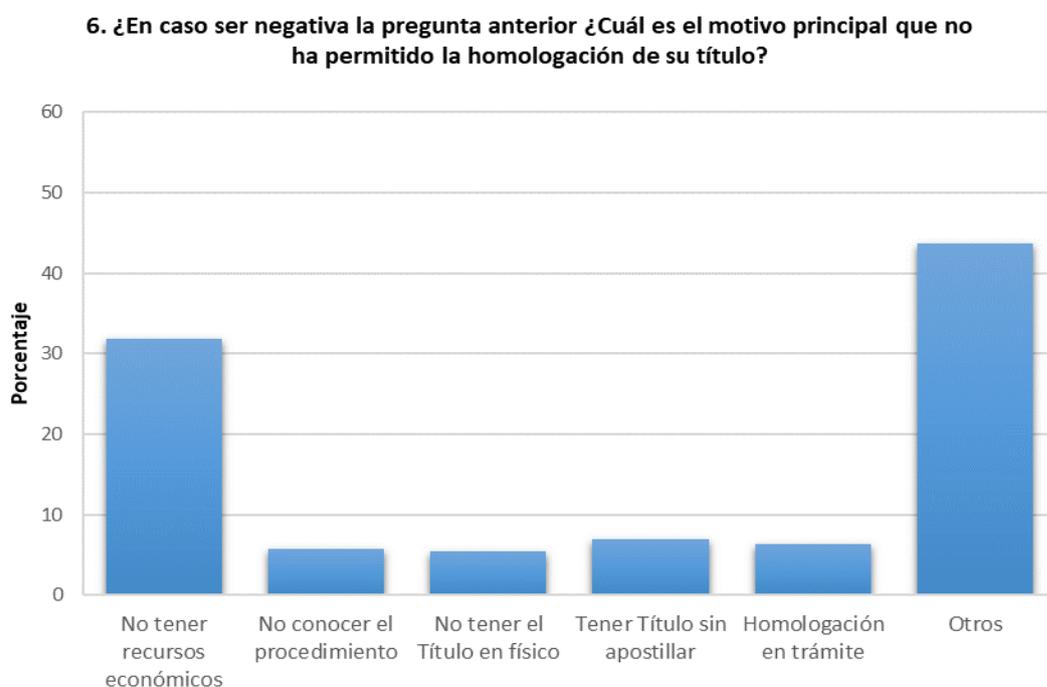
Tabla 7

P6. *¿En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título?*

Motivo principal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tener recursos económicos	5	31,3	31,3	31,3
No conocer el procedimiento	1	6,3	6,3	37,5
No tener el título en físico	1	6,3	6,3	43,8
Tener título sin apostillar	1	6,3	6,3	50,0
Homologación en trámite	1	6,3	6,3	56,3
Otros	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 6

P6. ¿En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título?

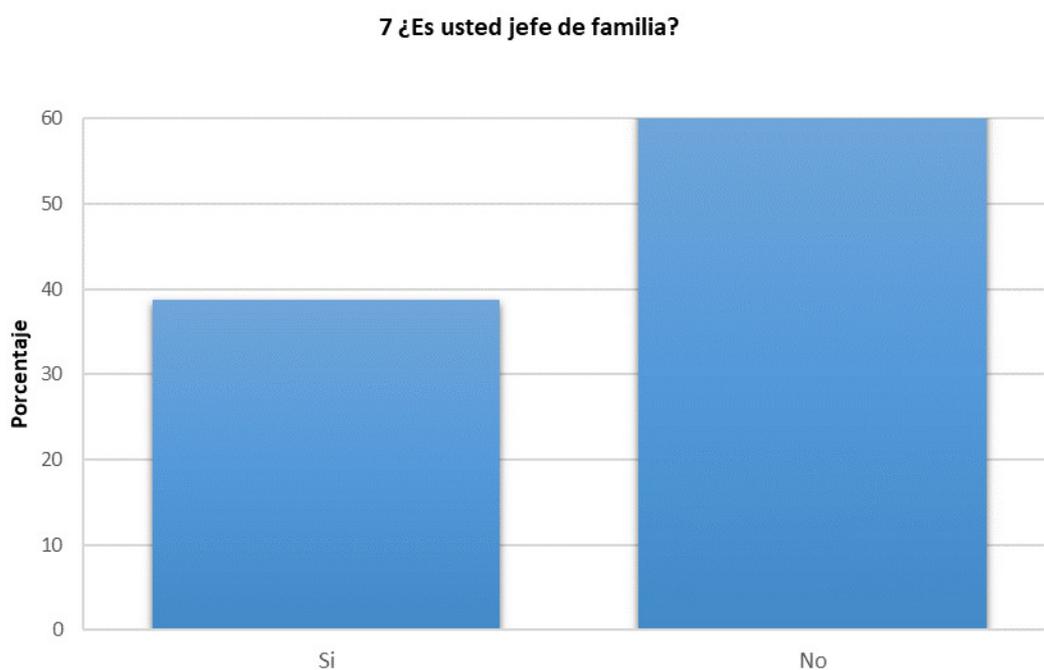


Tal como se evidencia en la tabla 7 y figura 6, el 43.8% de las personas encuestadas manifiesta que la categoría Otros es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título, mientras que, en segundo lugar, con 31.3%, se encuentra el hecho de no tener recursos económicos.

Tabla 8

P7 ¿Es usted jefe de familia?

Jefe de familia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	149	38,8	38,8	38,8
No	235	61,2	61,2	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 7*P7 ¿Es usted jefe de familia?*

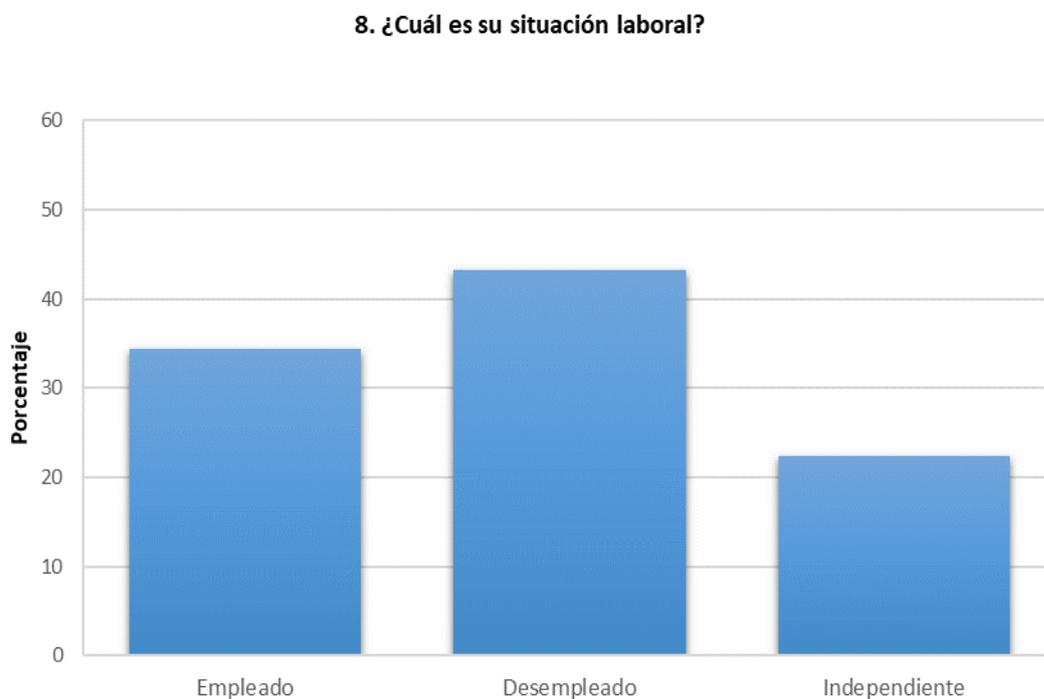
Tal como se evidencia en la tabla 8 y figura 7, el 61.2% de los encuestados manifiesta que no es jefe de familia, mientras que el 38.8% sí lo es.

Tabla 9*P8. ¿Cuál es su situación laboral?*

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleado	132	34,4	34,4	34,4
Desempleado	166	43,2	43,2	77,6
Independiente	86	22,4	22,4	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 8

P8. ¿Cuál es su situación laboral?



Tal como se evidencia en la tabla 9 y figura 8, el 43.2% de los encuestados manifiesta que se encuentra desempleado y el 34.4% se encuentra empleado, mientras que el 22.4% se encuentra laborando como trabajador independiente.

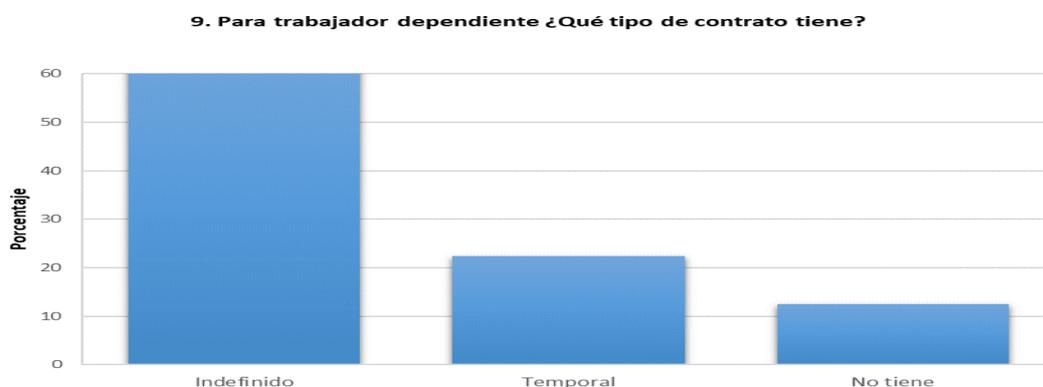
Tabla 10

P9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indefinido	86	65,2	65,2	65,2
Temporal	30	22,7	22,7	87,9
No tiene	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Figura 9

P9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?



Tal como se evidencia en la tabla 10 y figura 9, el 65.2% de los encuestados manifiesta que tiene contrato indefinido y el 22.7% tiene contrato temporal, mientras que el 12.1% no tiene contrato.

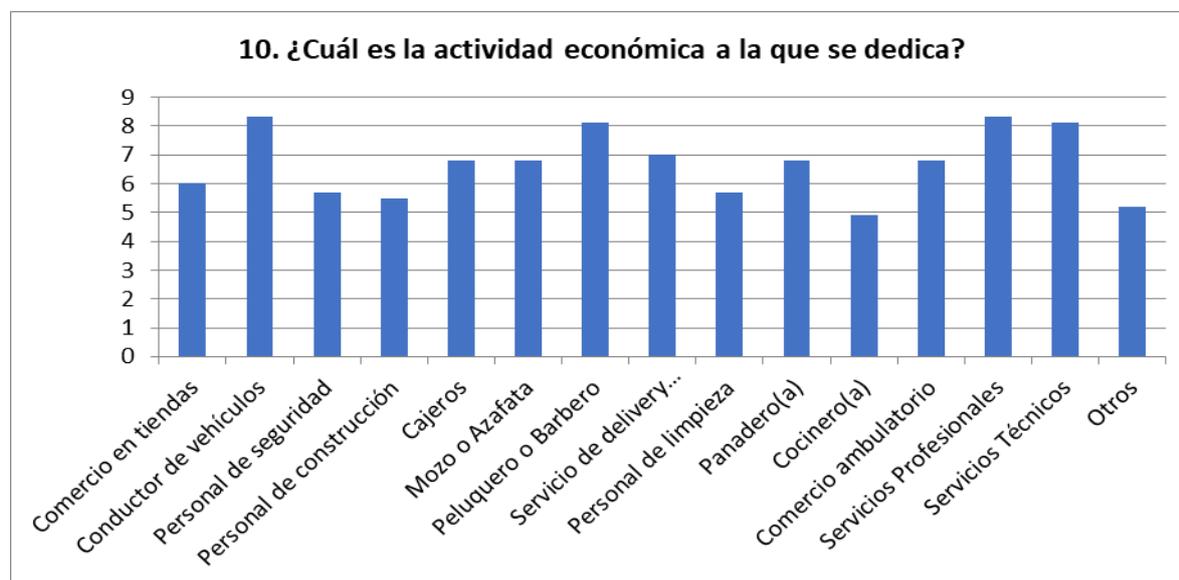
Tabla 11

P10. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?

Actividad económica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio en tiendas	13	5,96	5,96	6,0
Conductor de vehículos	18	8,26	8,26	14,22
Personal de seguridad	12	5,50	5,50	19,72
Personal de construcción	12	5,50	5,50	25,22
Cajeros	15	6,88	6,88	32,1
Mozo o Azafata	15	6,88	6,88	38,98
Peluquero o Barbero	18	8,26	8,26	47,24
Servicio de delivery (repartidor)	15	6,88	6,88	54,12
Personal de limpieza	12	5,50	5,50	59,62
Panadero(a)	14	6,42	6,42	66,04
Cocinero(a)	11	5,05	5,05	71,09
Comercio ambulatorio	15	6,88	6,88	77,97
Servicios profesionales	19	8,72	8,72	86,69
Servicios técnicos	18	8,26	8,26	94,95
Otros	11	5,05	5,05	100,0
Total	218	100,0	100,0	

Figura 10

P10. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?



Tal como se evidencia en la tabla 11 y figura 10, el 8.26% de los encuestados manifiesta que la actividad económica a la que se dedican es la de conductor de vehículos, servicios profesionales (8.72%) y servicios técnicos (8.26%), al igual que peluquero y barbero (8.26%).

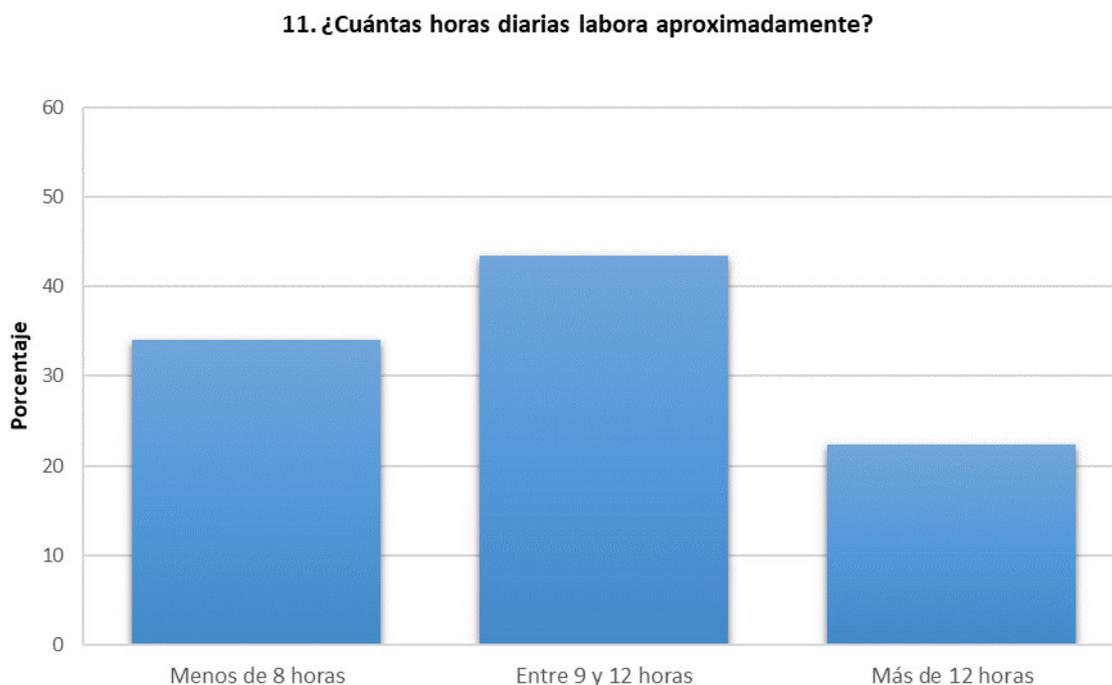
Tabla 12

P11. ¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?

Horas diarias que labora	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 8 horas	74	33,9	33,9	33,9
Entre 9 y 12 horas	95	43,6	43,6	77,5
Más de 12 horas	49	22,5	22,5	100,0
Total	218	100,0	100,0	

Figura 11

P11. ¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?



Tal como se evidencia en la tabla 12 y figura 11, el 43.6% de los encuestados manifiesta que labora diariamente entre 9 y 12 horas aproximadamente, mientras que el 33.9% labora menos de 8 horas y el 22.5% labora más de 12 horas.

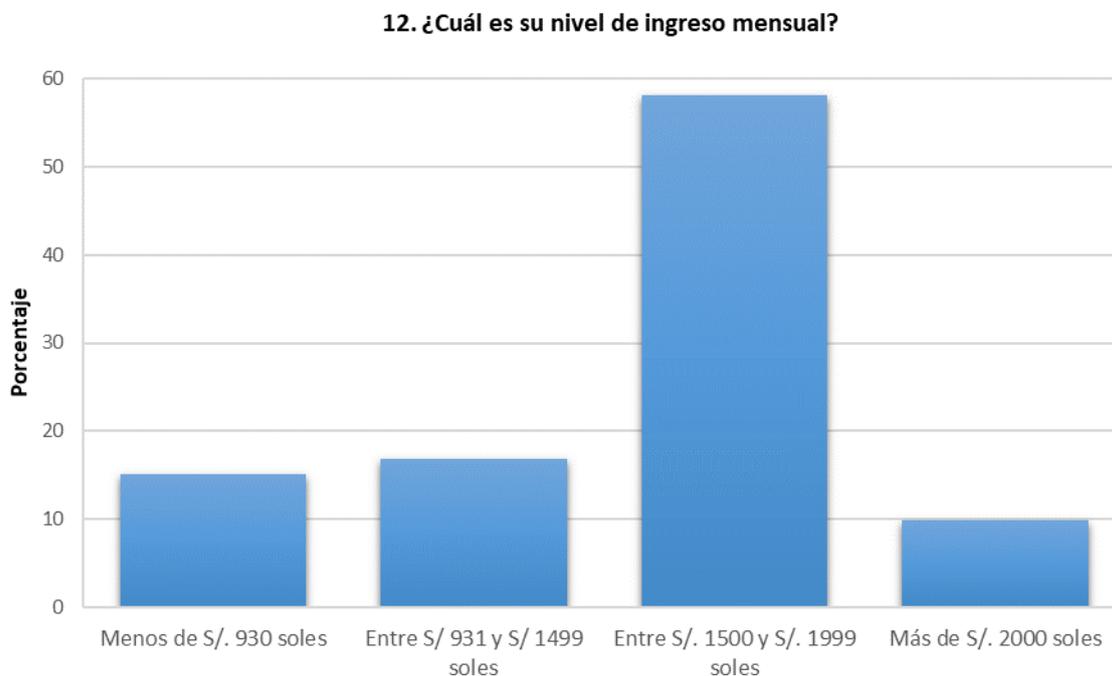
Tabla 13

P12. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?

Nivel de ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de S/. 930 soles	33	15,1	15,1	15,1
Entre S/ 931 y S/ 1499 soles	37	17,0	17,0	32,1
Entre S/. 1500 y S/. 1999 soles	127	58,3	58,3	90,4
Más de S/. 2000 soles	21	9,6	9,6	100,0
Total	218	100,0	100,0	

Figura 12

P12. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?



Tal como se evidencia en la tabla 13 y figura 12, el 58.3% de los encuestados tiene ingresos ubicados en la escala de S/.1500 a S/.1999, el 17,0% percibe ingresos entre S/.931 a S/.1499, el 9.6% tienen ingresos promedios superiores a S/.2000, mientras que el 15.1% percibe ingresos inferiores a S/.930 soles.

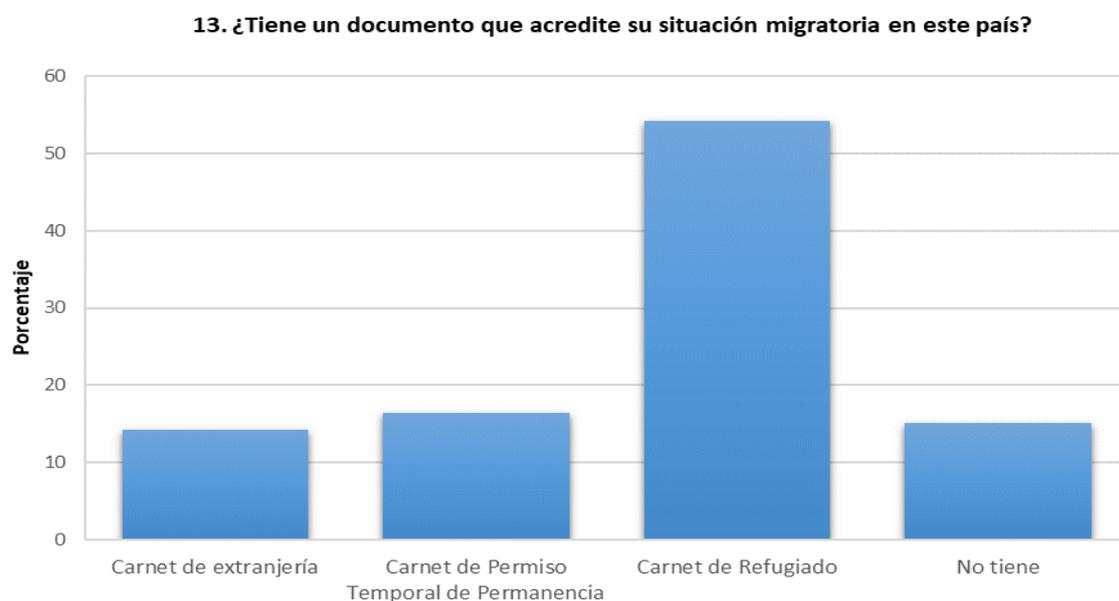
Tabla 14

P.13. ¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?

Documento migratorio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Carnet de extranjería	55	14,3	14,3	14,3
Carnet de Permiso Temporal de Permanencia	63	16,4	16,4	30,7
Carnet de Refugiado	208	54,2	54,2	84,9
No tiene	58	15,1	15,1	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 13

P13. ¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?



Tal como se evidencia en la tabla 14 y figura 13, el 54.2% de los encuestados tiene carnet de refugiado, el 16.4% posee Carnet de Permiso Temporal de Permanencia, el 15.1% no tiene; mientras que el 14.3% tiene carnet de extranjería.

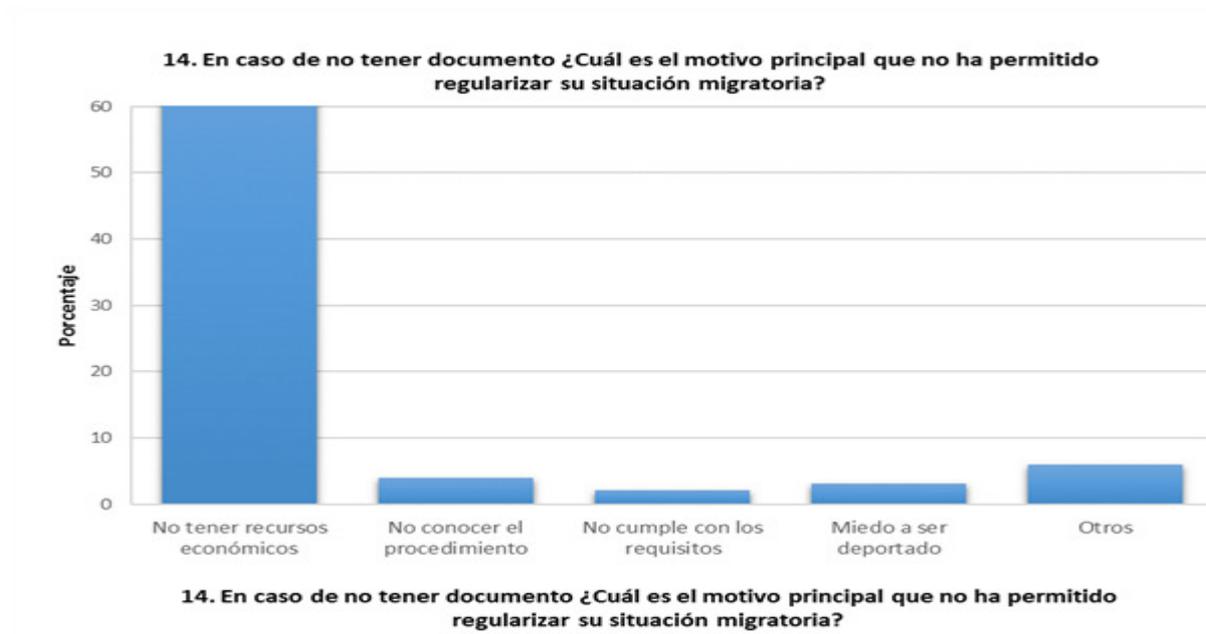
Tabla 15

P 14. En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?

Motivo principal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tener recursos económicos	49	84,5	84,5	84,5
No conocer el procedimiento	2	3,4	3,4	87,9
No cumple con los requisitos	1	1,7	1,7	89,7
Miedo a ser deportado	2	3,4	3,4	93,1
Otros	4	6,9	6,9	100
Total	58	100,0	100,0	

Figura 14

P 14. En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?



Tal como se evidencia en la tabla 15 y figura 14, el 84.5% de los encuestados manifiesta que no tener recursos económicos es el motivo principal que no les ha permitido regularizar su situación migratoria, en segundo lugar, con un 6,9%, se encuentran otros, en tercer lugar, (3.4%) se encuentra el hecho de no conocer el procedimiento y miedo a ser deportado.

4.1.2. Dimensión 1: Empleabilidad

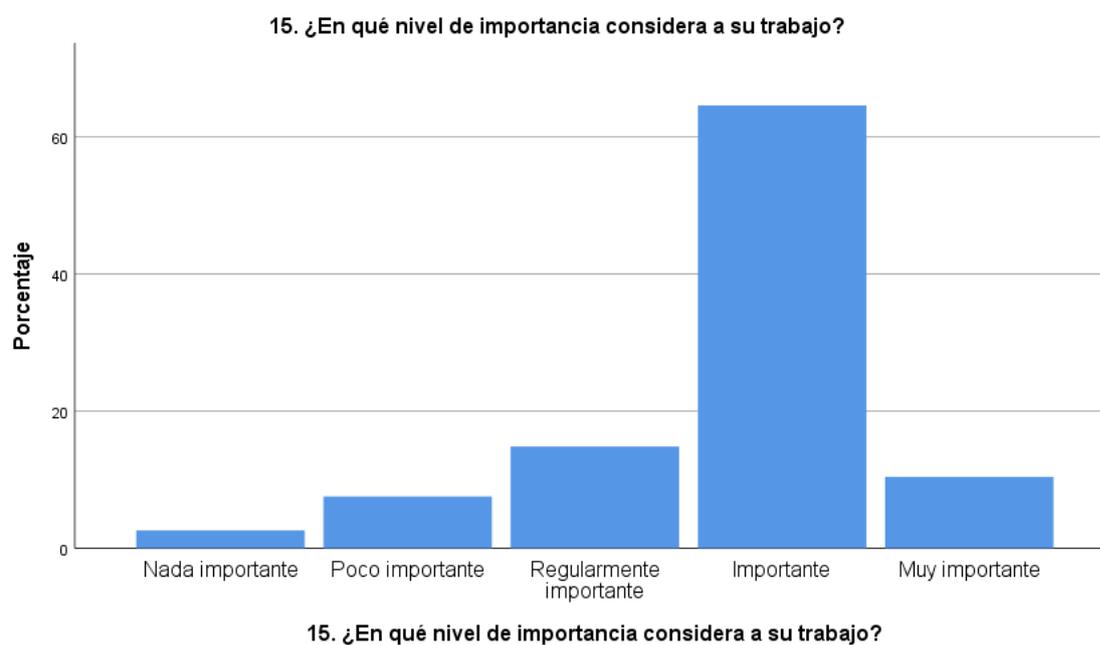
Tabla 16

P.15. ¿En qué nivel de importancia considera a su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada importante	10	2,6	2,6	2,6
Poco importante	29	7,6	7,6	10,2
Regularmente importante	57	14,8	14,8	25,0
Importante	28	64,6	64,6	89,6
Muy importante	40	10,4	10,4	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 15

P.15. ¿En qué nivel de importancia considera su trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 16 y figura 15, el 64.6% de los encuestados considera importante, el 14.8% opina que es regularmente importante y el 10.4% considera muy importante su trabajo. De igual manera se evidencia que tan solo un 10,2% (7.6%+2.6%) considera poco o nada importante su trabajo.

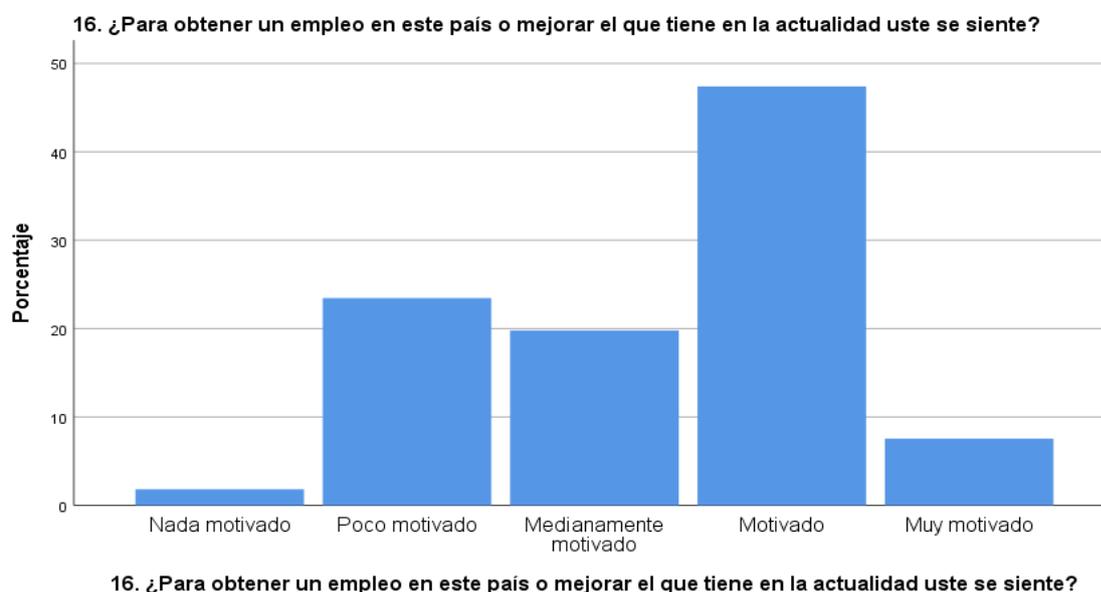
Tabla 17

P. 16. ¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada motivado	7	1,8	1,8	1,8
Poco motivado	90	23,4	23,4	25,3
Medianamente motivado	76	19,8	19,8	45,1
Motivado	182	47,4	47,4	92,4
Muy motivado	29	7,6	7,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 16

P. 16. ¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?



Tal como se evidencia en la tabla 17 y figura 16, el 47.4% de los encuestados considera que se siente motivado, el 23.4% se siente poco motivado, el 19.8% opina que se siente medianamente motivado; mientras que el 7.6% se considera muy motivado para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad.

Tabla 18

P.17. ¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco identificado	78	20,3	20,3	20,3
Medianamente identificado	105	27,3	27,3	47,7
Identificado	178	46,4	46,4	94,0
Muy identificado	23	6,0	6,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 17.

P.17. ¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?



Tal como se evidencia en la tabla 18 y figura 17, el 46.4% de los encuestados considera que se siente identificado, el 27.3% se siente medianamente identificado, el 20.3% opina que se siente poco identificado; mientras que el 6% se considera muy identificado con el trabajo que realiza en la actualidad.

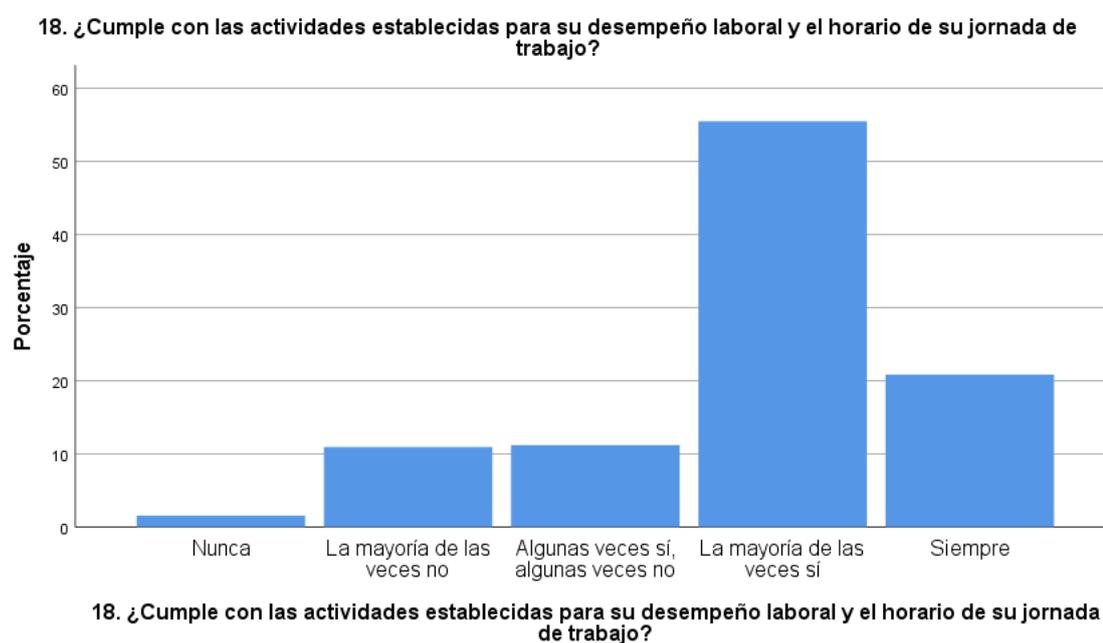
Tabla 19

P.18. ¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	1,6	1,6	1,6
La mayoría de las veces no	42	10,9	10,9	12,5
Algunas veces sí, Algunas veces no	43	11,2	11,2	23,7
La mayoría de las veces sí	213	55,5	55,5	79,2
Siempre	80	20,8	20,8	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 18.

P.18. ¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 19 y figura 18, el 55.5% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, el 20.8% considera que siempre, el 11.2% opina que algunas veces sí; mientras que el 10.9% considera que la mayoría de las veces no cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo.

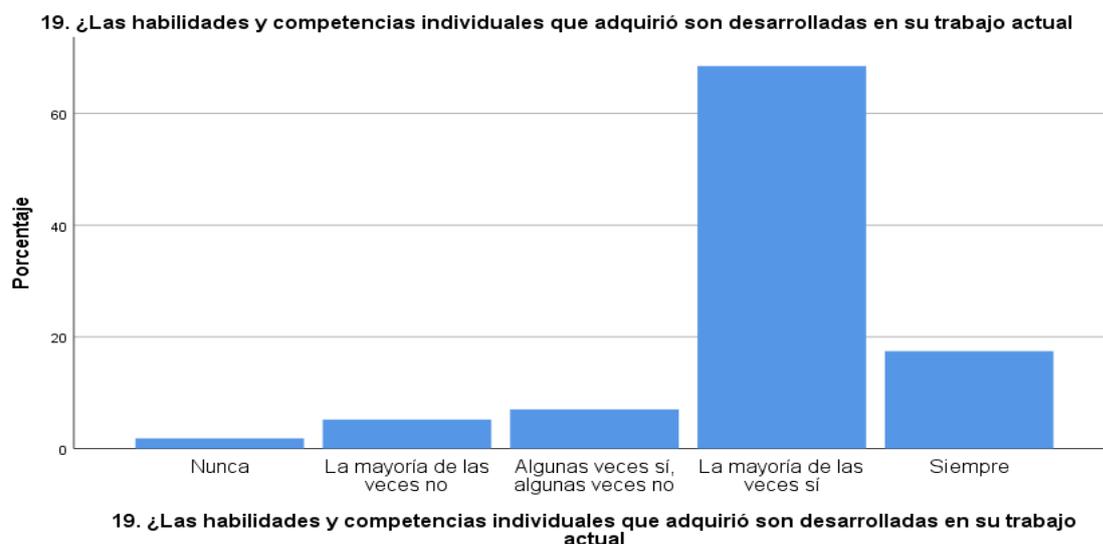
Tabla 20

P.19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	1,8	1,8	1,8
La mayoría de las veces no	20	5,2	5,2	7,0
Algunas veces sí, Algunas veces no	27	7,0	7,0	14,1
La mayoría de las veces sí	263	68,5	68,5	82,6
Siempre	67	17,4	17,4	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 19.

P.19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?



Tal como se evidencia en la tabla 20 y figura 19, el 68.5% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, el 17.4% considera que siempre, el 7.0% opina que algunas veces si las habilidades y competencias individuales adquiridas fueron desarrolladas en su trabajo actual; mientras que el 5.2% considera que la mayoría de las veces no adquirió las referidas habilidades y competencias en dicho trabajo.

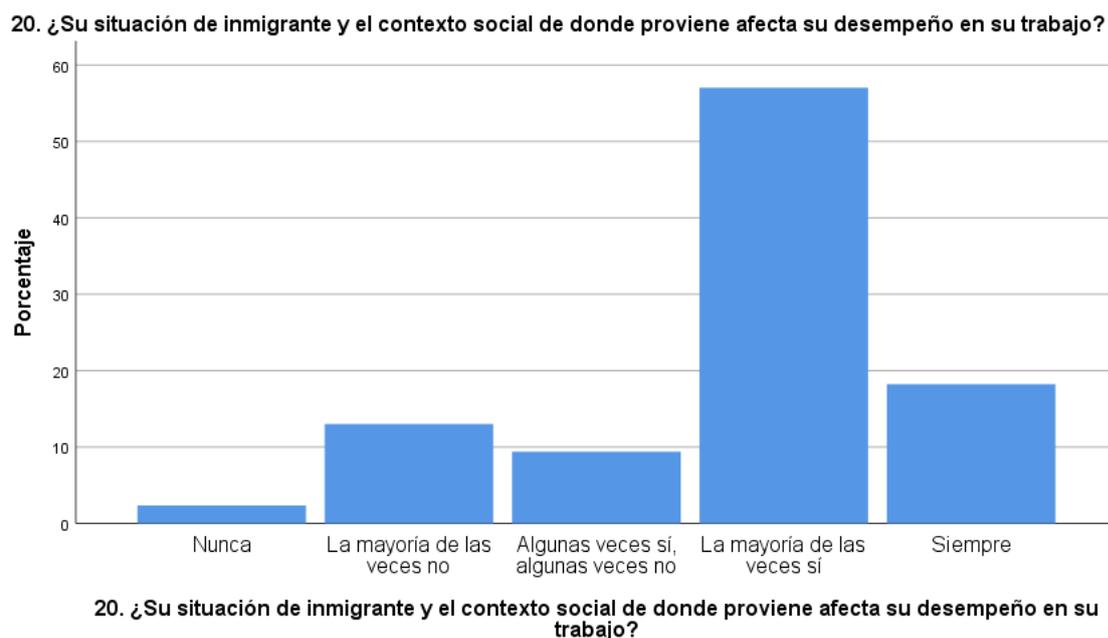
Tabla 21

P. 20. ¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	2,3	2,3	2,3
La mayoría de las veces no	50	13,0	13,0	15,4
Algunas veces sí, algunas veces no	36	9,4	9,4	24,7
La mayoría de las veces sí	219	57,0	57,0	81,8
Siempre	70	18,2	18,2	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 20.

P. 20. ¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 21 y figura 20, el 57.0% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, el 18.2% considera que siempre, el 9.4% opina que algunas veces si algunas veces no su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo; mientras que el 13.0% considera que la mayoría de las veces no afecta su desempeño laboral la referida situación.

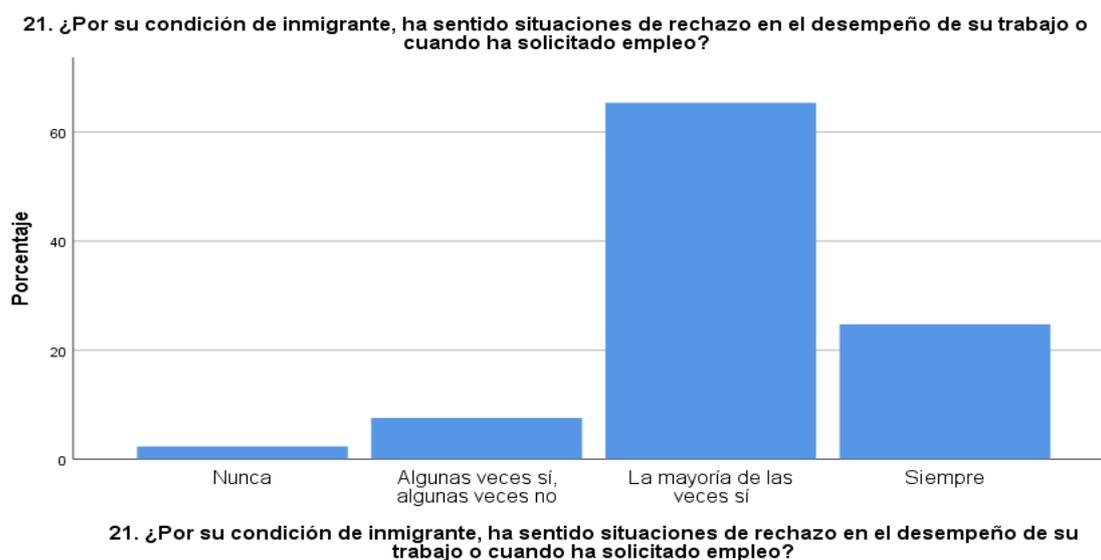
Tabla 22

P. 21. ¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	2,3	2,3	2,3
Algunas veces sí, algunas veces no	29	7,6	7,6	9,9
La mayoría de las veces sí	251	65,4	65,4	75,3
Siempre	95	24,7	24,7	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 21.

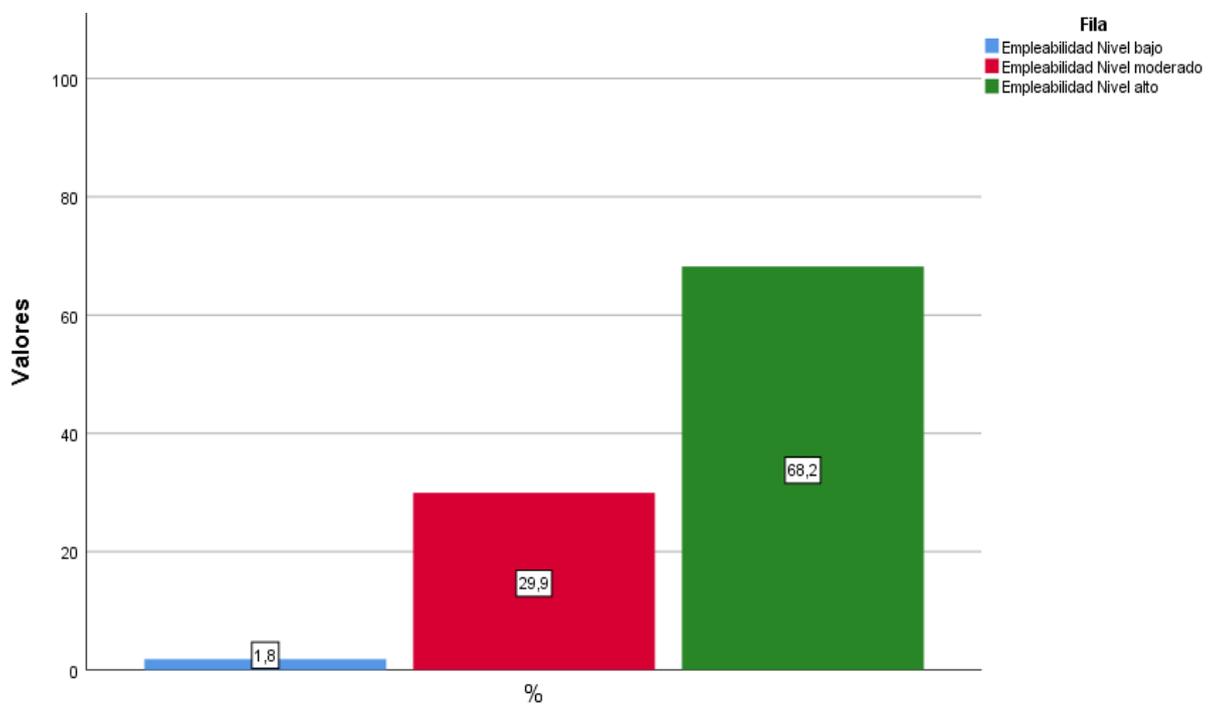
P. 21. ¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?



Tal como se evidencia en la tabla 22 y figura 21, el 65.40% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, el 24.7% considera que siempre, el 7.6% opina que algunas veces si algunas veces no por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo; mientras que el 2.3% considera que nunca ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño laboral por su condición.

Tabla 23*Distribución de frecuencias del nivel de la dimensión empleabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Nivel bajo (7-16)	7	1,8%
	Nivel moderado (17-25)	115	29,9%
	Nivel alto (26-35)	262	68,2%
	Total	384	100,0%

Figura 22.*Diagrama de barras del nivel de la dimensión empleabilidad*

Como se muestra en la tabla 23 y en la figura 22, la dimensión empleabilidad se encontró dentro de un nivel alto de acuerdo con el 68.2% del total de personas que respondieron. A su vez, el 28.9% indicó que se encontraba dentro del nivel moderado, mientras que, un 1.8% respondió que se encontraba en un nivel bajo.

4.1.3. Dimensión 2: Ocupabilidad

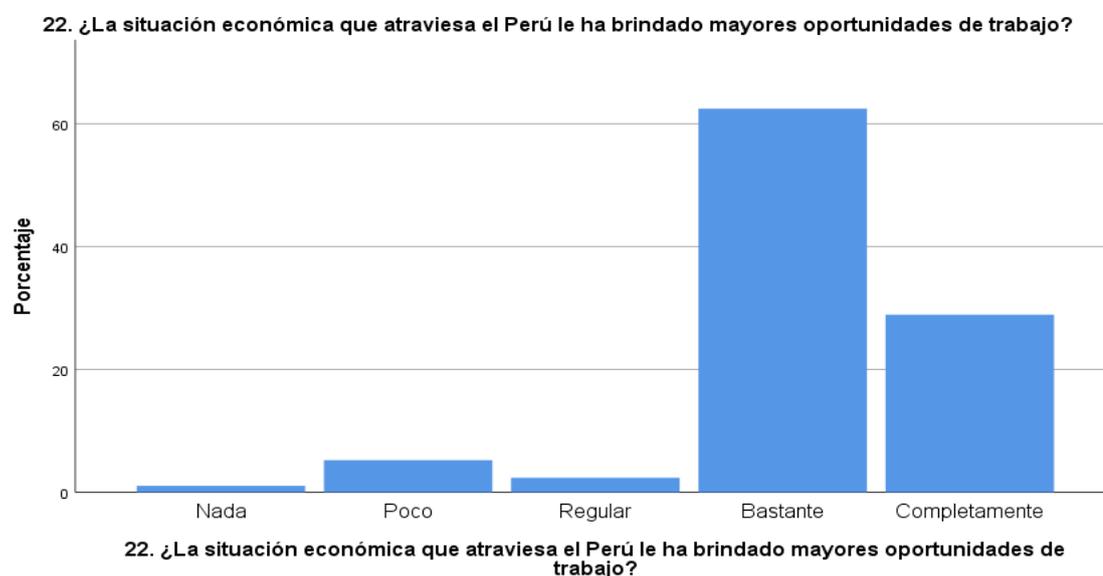
Tabla 24

P. 22. ¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	4	1,0	1,0	1,0
Poco	20	5,2	5,2	6,3
Regular	9	2,3	2,3	8,6
Bastante	240	62,5	62,5	71,1
Completamente	111	28,9	28,9	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 23

P. 22. ¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 24 y figura 23, el 62.5% de los encuestados considera bastante, el 28.9% considera completamente, el 5.2% considera poco y el 2.3% considera regular el hecho de que, la situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo.

Tabla 25

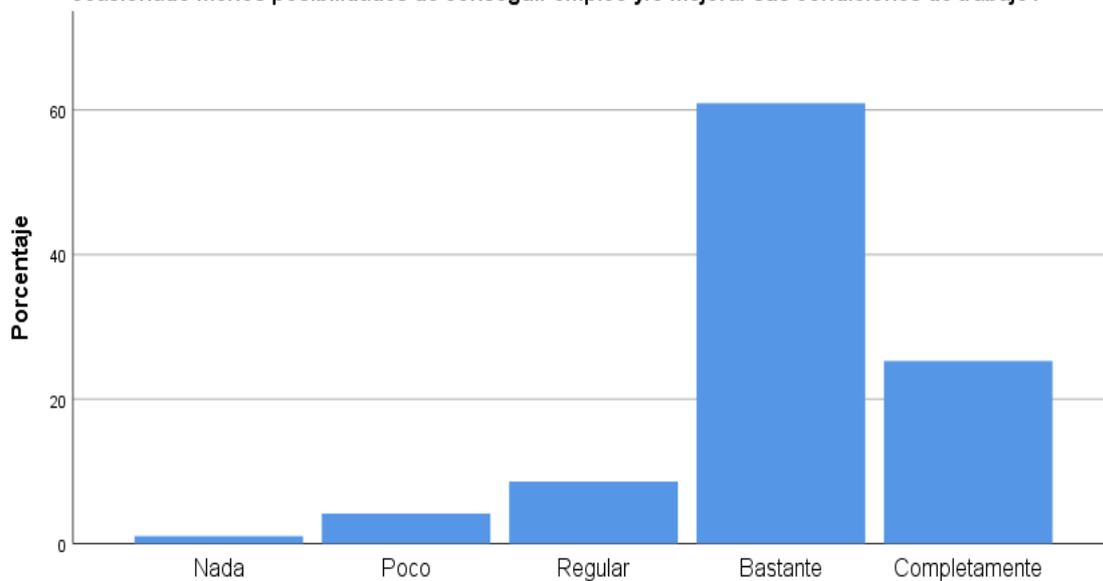
P.23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	4	1,0	1,0	1,0
Poco	16	4,2	4,2	5,2
Regular	33	8,6	8,6	13,8
Bastante	234	60,9	60,9	74,7
Completamente	97	25,3	25,3	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 24

P.23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?

23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?



23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?

Tal como se evidencia en la tabla 25 y figura 24, el 60.9% de los encuestados considera bastante, el 25.3% considera completamente, el 8.6% considera regular y el 4.2% considera poco el hecho de que, el incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo.

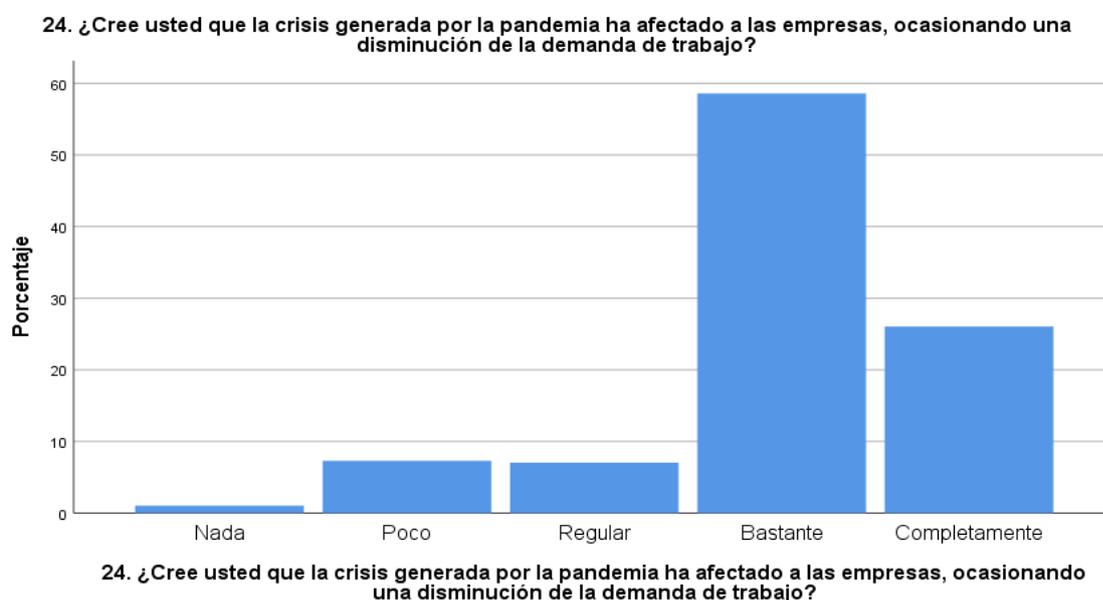
Tabla 26

P. 24. ¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	4	1,0	1,0	1,0
Poco	28	7,3	7,3	8,3
Regular	27	7,0	7,0	15,4
Bastante	225	58,6	58,6	74,0
Completamente	100	26,0	26,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 25

P. 24. ¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 26 y figura 25, el 58.6% de los encuestados considera bastante, el 26% considera completamente, el 7.3% considera poco y el 7.0% considera regular el hecho de que, la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo.

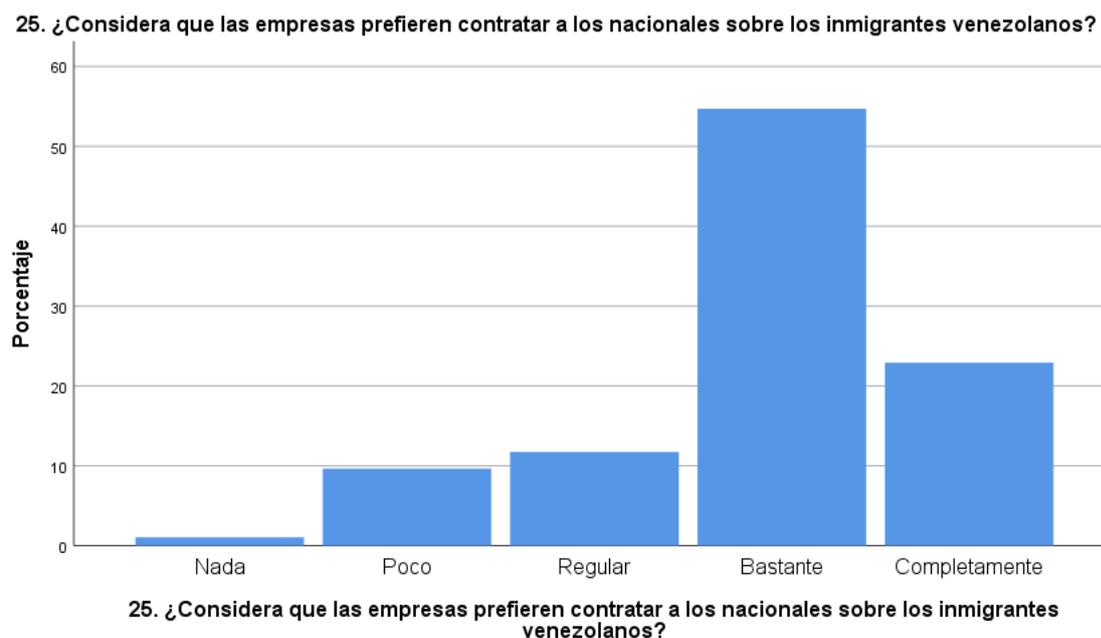
Tabla 27

P.25. ¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	4	1,0	1,0	1,0
Poco	37	9,6	9,6	10,7
Regular	45	11,7	11,7	22,4
Bastante	210	54,7	54,7	77,1
Completamente	88	22,9	22,9	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 25

P.25. ¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos?



Tal como se evidencia en la tabla 27 y figura 26, el 54.7% de los encuestados considera bastante, el 22.9% considera completamente, el 11.7% considera regular y el 9.6% considera poco el hecho de que, las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos.

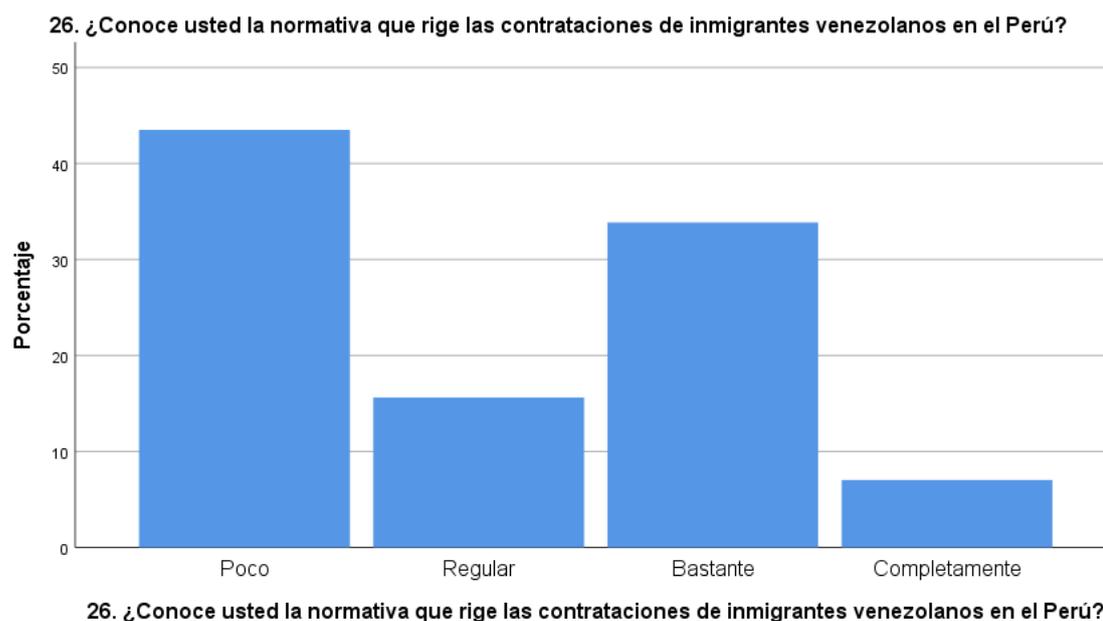
Tabla 28

P.26. ¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	167	43,5	43,5	43,5
Regular	60	15,6	15,6	59,1
Bastante	130	33,9	33,9	93,0
Completamente	27	7,0	7,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 26

P.26. ¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú?



Tal como se evidencia en la tabla 28 y figura 27, el 43.5% de los encuestados considera poco, el 33.9% considera bastante, el 15.6% considera regular y el 7.0% considera completamente el conocimiento acerca de la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú.

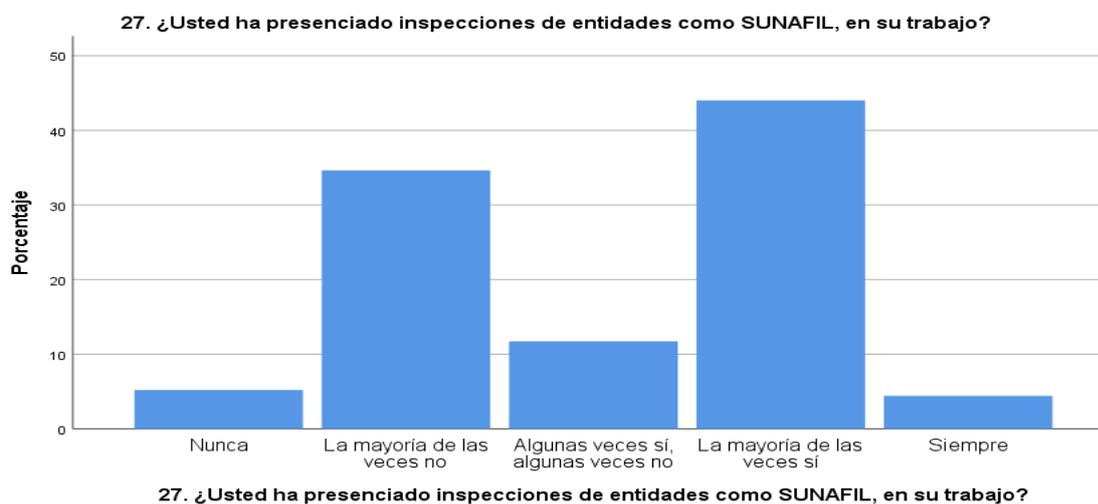
Tabla 29

P. 27. ¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	5,2	5,2	5,2
La mayoría de las veces no	133	34,6	34,6	39,8
Algunas veces sí, algunas veces no	45	11,7	11,7	51,6
La mayoría de las veces sí	169	44,0	44,0	95,6
Siempre	17	4,4	4,4	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 27

P. 27. ¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo?



Tal como se evidencia en la tabla 29 y figura 28, el 44% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, el 34.6% considera que la mayoría de las veces no, el 5.2% considera que nunca, mientras que, el 4.4% considera que siempre ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo.

Tabla 30

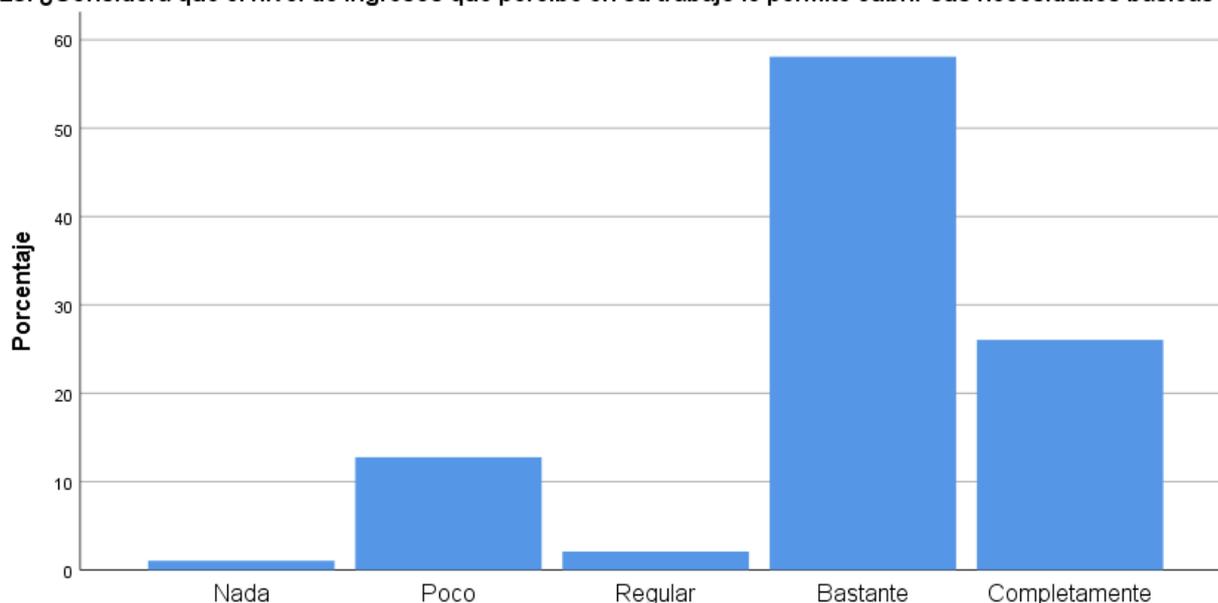
P.28. *¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	4	1,0	1,0	1,0
Poco	49	12,8	12,8	13,8
Regular	8	2,1	2,1	15,9
Bastante	223	58,1	58,1	74,0
Completamente	100	26,0	26,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Figura 28

P.28. *¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?*

28. ¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?



28. ¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?

Tal como se evidencia en la tabla 30 y figura 29, el 58.1% de los encuestados considera bastante, el 26.0% considera completamente, el 12.8% considera poco, el 2.1%

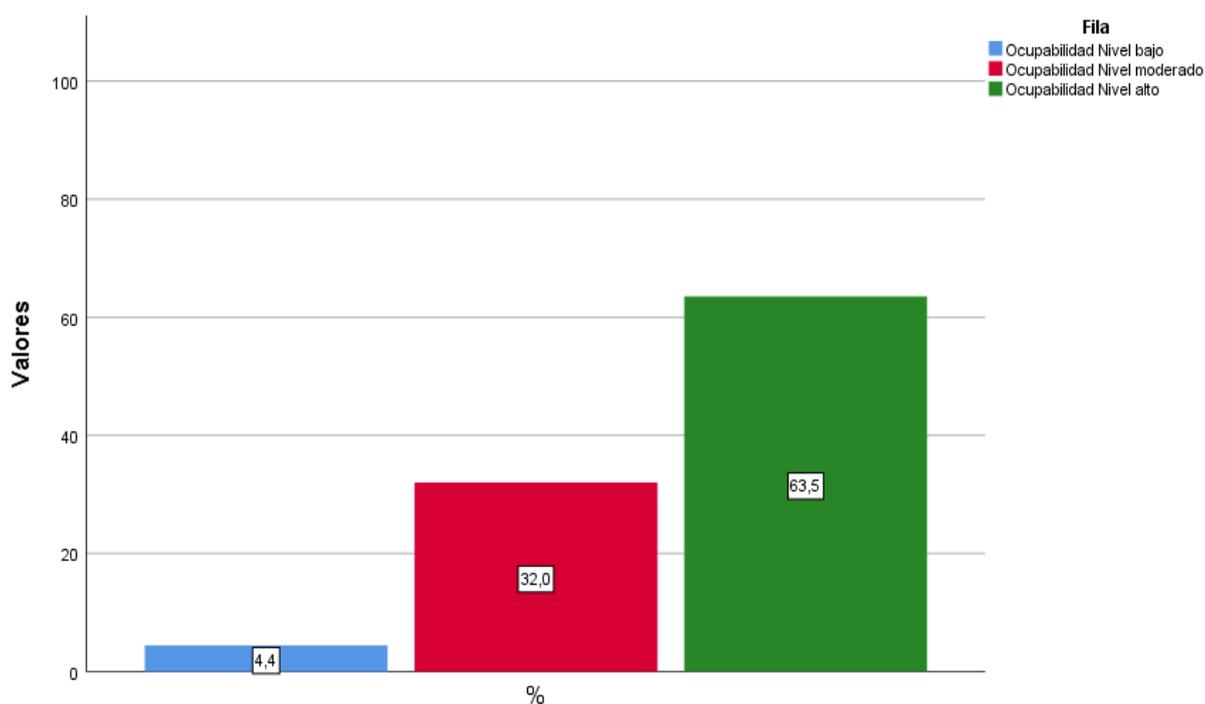
considera regular y el 1.0% considera nada el hecho de que, el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas.

Tabla 31

Distribución de frecuencias del nivel de la dimensión ocupabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Ocupabilidad	Nivel bajo (7-16)	17	4,4%
	Nivel moderado (17-25)	123	32,0%
	Nivel alto (26-35)	244	63,5%
	Total	384	100,0%

Figura 29. *Diagrama de barras del nivel de la dimensión ocupabilidad*



Como se muestra en la tabla 31 y en la figura 30, la dimensión ocupabilidad se encontró dentro de un nivel alto de acuerdo con el 63.5% del total de personas que respondieron. A su vez, el 32.0% indicó que se encontraba dentro del nivel moderado, mientras que, un 4.4% respondió que se encontraba en un nivel bajo.

V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se presentan los hallazgos encontrados y se analizan las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021. Por tanto, incluye una discusión de los resultados alcanzados para cada uno de los objetivos trazados y una comparación de los mismos, de cara a los hallazgos de otros investigadores.

El objetivo general de este estudio fue analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021. En este orden, es importante mencionar que los resultados encontrados indican que, en relación con la dimensión *empleabilidad*, los resultados son los siguientes: Los encuestados consideran importante y muy importante su trabajo. De igual manera se evidencia una cantidad significativa de éstos se siente motivado para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad. Asimismo, se sienten identificados, con el trabajo que realizan en la actualidad. De igual manera, consideran que la mayoría de las veces cumplen con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo. Por otra parte, se determinó que, el 68.5% de los encuestados considera que la mayoría de las veces las habilidades y competencias individuales adquiridas fueron desarrolladas en su trabajo actual. Asimismo, la mayoría de las veces si consideran que su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo. Finalmente, se evidenció que, el 65.40% de los encuestados considera que la mayoría de las veces por su condición de inmigrante ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo.

Es preciso señalar que, según Romero et al. (2004), los factores que determinan la integración en el mercado laboral en términos de empleabilidad son: la pertinencia del trabajo, el interés por el trabajo y el empleo, la autoestima personal y profesional, la madurez

profesional, las competencias individuales y los factores sociales (contexto personal y situaciones de exclusión).

Estos hallazgos coinciden con los de Agudelo et al. (2019), quienes realizaron un estudio para analizar el proceso de inserción laboral de los migrantes en el sector Masivo Integrado de Occidente (M.I.O) del sistema de transporte público de la ciudad. Demostraron que los factores políticos y económicos son las principales causas de las expulsiones. También citaron a Colombia como razón para emigrar, ya que es más fácil entrar allí y es menos probable ser deportado. Llegaron a la conclusión de que, efectivamente, los migrantes están entrando en este sector del mercado, aunque esto ha provocado un cambio significativo en la dinámica propia del empleo en los trabajadores locales.

Estos hallazgos también se corresponden con los resultados de la investigación efectuada por Dolores (2020), cuyo objetivo general fue analizar las trayectorias profesionales y las redes sociales de los y las migrantes recientes (2010-2019) en las ciudades de Santa Rosa y Toay. En este estudio, el autor descubrió que los migrantes llegaron después del año 2016 y abandonaron su país durante la tercera y cuarta ola migratoria. Eligieron su lugar de destino tras contactos previos tanto de compatriotas y argentinos, donde les confirmaron que era fácil legalizar su presencia en el país. Con respecto a la carrera profesional de los inmigrantes, destacó el hecho de que en su mayoría tiene títulos universitarios, aunque no han encontrado trabajos que se correspondan con su formación. La conclusión que extrajo del estudio es que las especificidades de las historias laborales descritas pueden trasladarse a otras ciudades de Argentina. Resaltó el hecho de que, a pesar que el Estado Argentino está adoptando determinadas medidas de reconocimiento de los estudios de los inmigrante, todavía existen situaciones laborales informales y precarias para el referido colectivo.

Los resultados de este estudio también se relacionan con los hallazgos de Mendieta y Sandoya (2020), cuyo objetivo fue describir la percepción que tienen los ecuatorianos sobre los procesos de inserción laboral de los venezolanos en la ciudad de Guayaquil, sector la Bahía (2018-2019). El estudio constata que la situación de los venezolanos es ilegal por falta de documentos o porque han caducado, lo que significa que no reciben prestaciones sociales. Por su parte, los ecuatorianos consideran que su relación con los venezolanos es buena, pero se sienten desplazados por su nacionalidad y la falta de empleo en la región. Concluyeron, al contrastar con la teoría de la identidad, que los ecuatorianos sienten una forma de desconfianza hacia los inmigrantes, que se debe principalmente a la ideología de que sólo los nativos tienen derechos y no los inmigrantes.

Los resultados presentados en este estudio también están relacionados con los hallazgos de Guarderas (2021), cuyo objetivo general era analizar la situación de las trabajadoras y sus derechos fundamentales en Quito. Sus resultados muestran que el 78% de los migrantes venezolanos que llegaron entre los años 2015 y 2019 soportó algún tipo de discriminación en el mercado laboral, principalmente por su nacionalidad.

Respecto a la dimensión *ocupabilidad*, los resultados son los siguientes: Los encuestados consideran bastante y completamente, el hecho de que, la situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo. Asimismo, consideran bastante y completamente, el hecho de que, el incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo. De igual manera consideran bastante y completamente el hecho de que, la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo. En este mismo orden, consideran bastante y completamente el hecho de que, las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos. El 43.5% de los encuestados considera poco su

nivel de conocimiento acerca de la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú. Asimismo, el 44% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo. Finalmente, consideran bastante y completamente, el hecho de que, el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas.

En relación con la ocupabilidad, Romero et al. (2004) señalan que los determinantes de esta dimensión están relacionados con los siguientes factores: estructura del mercado laboral, características y tendencias, situación económica, oferta de empleo, demanda de trabajo, indicadores económicos, cambios demográficos, reestructuración del mercado laboral, edad, género y nacionalidad.

En contraste con estos hallazgos, cabe destacar los resultados del estudio de Cabra y Canales (2021), que trató de identificar las principales razones por las que los inmigrantes eligen Lima frente a otros destinos. Los resultados muestran que se confirma las hipótesis de que el índice de desarrollo humano, el nivel de educación y el presupuesto público son determinantes de la decisión de emigrar para lograr una mejor calidad de vida, obtener un mayor nivel de educación y tener acceso a los servicios básicos. Llegan a la conclusión de que un aumento del número medio de años de escolaridad conducirá a una disminución de la emigración del 0.051% y a un aumento de los ingresos medios en Lima del 1%. La migración aumentaría un 0,072%.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Loayza (2020), cuyo objetivo fue analizar el impacto de las interacciones intersubjetivas entre inmigrantes venezolanos y peruanos. Los resultados del estudio muestran brotes de intersubjetividad, ira, confrontación y prejuicios entre peruanos y venezolanos, así como manifestaciones de xenofobia y patriarcalismo. Sin embargo, se subrayó que los migrantes venezolanos intentan

continuamente desarrollar una nueva dinámica para que Perú acepte su inclusión en el mercado local.

Los resultados de este estudio también coinciden con las conclusiones de Cárdenas (2020), cuyo objetivo general era analizar la legislación laboral peruana para los trabajadores extranjeros. Su análisis muestra cómo cambian las relaciones laborales en ausencia de regulaciones específicas, lo que constituye un fenómeno complejo en todas las etapas de la movilidad geográfica. Esto conduce a la inseguridad jurídica, que tiene un impacto negativo en los derechos de los trabajadores.

Respecto a la evolución de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos, se puede afirmar que sus condiciones laborales no han cambiado. Maldonado (2020), que abordó el mismo fenómeno durante el período 2016-2020, halló que uno de los principales problemas es la situación complicada de los migrantes en sus lugares de trabajo. En esa línea, lo reportado en este estudio también constató que, por su condición de migrantes, han experimentado rechazo en sus espacios laborales. Por ello, la inserción laboral de estos actores sociales, desde que empezó el fenómeno migratorio hasta la fecha, no ha evolucionado favorablemente y se expone a situaciones críticas.

Finalmente, puede decirse que los resultados alcanzados en este estudio tienen congruencia con las bases teóricas ya que, para Bisguerra (1992, citado en Pelayo, 2012), la inserción laboral “es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18). En este sentido, la empleabilidad se relaciona con la posibilidad de inserción laboral dada las particularidades que poseen las personas que buscan empleo mientras que la ocupabilidad está vinculada e impactado por los contextos económico, político y demográfico en diversas extensiones.

VI. CONCLUSIONES

El objetivo general de este estudio fue analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021. En este orden, es importante mencionar que en relación con la dimensión *empleabilidad*, se concluye que: los encuestados consideran importante y muy importante su trabajo. De igual manera se evidencia una cantidad significativa de éstos se siente motivado para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad. Asimismo, se sienten identificados, con el trabajo que realizan en la actualidad. De igual manera, consideran que la mayoría de las veces cumplen con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo. Por otra parte, se determinó que, el 68.5% de los encuestados considera que la mayoría de las veces las habilidades y competencias individuales adquiridas fueron desarrolladas en su trabajo actual. Asimismo, la mayoría de las veces si consideran que siempre, su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo. Finalmente, se evidenció que, el 65.40% de los encuestados considera que la mayoría de las veces por su condición de inmigrante ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo.

Respecto a la dimensión *ocupabilidad*, se concluye que, los encuestados consideran bastante y completamente, el hecho de que, la situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo. Asimismo, consideran bastante y completamente, el hecho de que, el incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo. De igual manera consideran bastante y completamente el hecho de que, la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo. En este mismo orden,

consideran bastante y completamente el hecho de que, las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos. El 43.5% de los encuestados considera poco su nivel de conocimiento acerca de la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú. Asimismo, el 44% de los encuestados considera que la mayoría de las veces sí, ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo. Finalmente, consideran bastante y completamente, el hecho de que, el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las principales recomendaciones del estudio:

- Respecto a la dimensión empleabilidad se recomienda a los organismos competentes, instituciones o empresas la posibilidad de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres considerando aspectos tales como: Relevancia que le atribuye al trabajo, Interés por el trabajo y el empleo, autoestima personal y profesional, madurez ocupacional, competencia del individuo, factores sociales (contexto personal y situaciones de rechazo).

Se recomienda a las entidades públicas con competencia, como el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), crear programas para simplificar los costos y procedimientos de los documentos de migración para obtener la homologación profesional, así como también la obtención de información sobre los centros de protección y atención.

Asimismo, se sugiere la creación de una base de datos de las ocupaciones y profesiones de los inmigrantes para permitir el reconocimiento de su experiencia laboral y profesional. También se recomienda el desarrollo de programas de sensibilización, especialmente para los empleadores públicos y privados, para evitar las prácticas discriminatorias en el mercado laboral y así combatir la xenofobia y el racismo.

- Respecto a la dimensión ocupabilidad se recomienda a los organismos competentes, instituciones o empresas la posibilidad de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres considerando aspectos tales como: Coyuntura económica, Ofertas y demandas de empleo, nacionalidad, Política laboral del momento, índices económicos.

Se recomienda al gobierno a través de sus entidades con competencia funcional establecer un fondo de solidaridad económica para hacer frente a las situaciones de emergencia que puedan enfrentar los inmigrantes venezolanos. También se propone el desarrollo de una política de mercado de trabajo que promueva la integración de los inmigrantes venezolanos en el mercado laboral de acuerdo con su perfil.

Asimismo, se sugiere el desarrollo de políticas laborales que tengan en cuenta los derechos y principios fundamentales relativos a unos ingresos justos y equitativos para satisfacer sus necesidades, a la seguridad social y a la protección social de las familias sin discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad o cualquier otro motivo.

Por otra parte, se recomienda las entidades competentes faciliten un mejor acceso a la convalidación de estudios, ya que dificultades como la discriminación administrativa en el mercado laboral provocan un importante desajuste respecto de las competencias laborales de los inmigrantes, lo que hace que se pierda la aportación de esta población tanto en lo laboral como en lo cultural. Se recomienda, además, que el MTPE haga valer los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos y vele por el cumplimiento de las disposiciones contractuales aplicables a los trabajadores extranjeros en cada organización o empresa.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto R. y Agapito B. (2020). Influencia de los factores socioeconómicos de inmigrantes venezolanos en su inserción en Lima Metropolitana durante el 2018. [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10599>
- Agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR). (2019). Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM. <https://www.acnur.org/noticias/press/2019/6/5cfa5eb64/refugiados-y-migrantes-de-venezuela-superan-los-cuatro-millones-acnur-y.html>
- Agudelo A., Barbosa S., Delgado J. y Lomelin D. (2019). La inserción laboral de migrantes venezolanos en el sector de ventas informales en el transporte público M.I.O en la ciudad de Santiago de Cali en el año 2019. [Trabajo de grado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1740>
- Bernal C. (2006). Metodología de la investigación. (2da Ed.). Pearson Prentice Hall
- Blouin, C. (2019). Estudio sobre el perfil socioeconómico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Fundación Panamericana para el Desarrollo. <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2019/08/02195731/estudio-final-.pdf>
- Brito, C. (2021). La migración venezolana inicios y consecuencias, En Parra A. Políticas Públicas en defensa de la inclusión, la diversidad de género III ,43-53 Ediciones Universidad de Salamanca <https://eusal.es/index.php/eusal/catalog/view/978-84-1311-467-5/5556/6271-143-53>

- Cabra E. y Canales E. (2021). Determinantes de la migración a Lima y su impacto en la calidad de vida, período 1990-2019 [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola] <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11267>
- Cárdenas E. (2020) Las implicancias laborales de la movilidad geográfica internacional de trabajadores [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6904>.
- Carella, F., Frea, S. y Velasco, J. (2021). Nota Técnica. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Migración, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_794492/lang--es/index.htm
- Carhuanco I., Nolazco F., Monteverde L. Guerrero K. y Casana K. Metodología de la investigación holística (2019). Universidad Internacional del Ecuador
- Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2003)., Juventud e inclusión social en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ). Santiago de Chile
- Corbetta P. (2007). Metodología y técnicas de investigación social. Mc Graw Hill
- Dolores M. (2020). Migración venezolana reciente en la República Argentina: redes sociales e inserción laboral en Santa Rosa-Toay (La Pampa). *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 10(2), 102-131
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8020201>
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: Teorías y enfoque, una mirada actual. *Semestre económico*, 13(26), 81-99.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165014341004>

- González M. (2011). Los efectos de las migraciones internacionales en el contexto de la globalización. En F. J. García Castaño y N. Kressova. (Coords.). Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía (pp. 2033-2040). Granada: Instituto de Migraciones. <https://dialnet.unirioja.es>
- Guarderas A. (2021). Inserción laboral femenina venezolana y sus derechos, caso de estudio Quito entre el año 2015y 2019. [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador] <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/18721>
- Hernández, R., y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Izcara S. (2013) Aproximación teórica al estudio de los procesos migratorios permanentes. *Estudios Sociales*, 21(42), 28-54. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-4557201300020000
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Características sociodemográficas de la población venezolana censada en el año 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1577/Libro02.pdf
- Koechlin J., Solórzano X, Larco G. y Fernández E. (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz Montoya y el Programa laboral de desarrollo (Plades). <https://peru.iom.int>
- Loayza J. (2020) Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú. *Investigaciones Sociales*, 23(43),179-192 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/18492>

- Maldonado, E. (2020). Retos para la inserción laboral. En condiciones de empleo decente en personas inmigrantes y refugiadas de Venezuela en Perú. Aproximación a la situación en Lima Metropolitana. Fundación Acción contra el hambre. <https://reliefweb.int/report/peru/retos-para-la-inserci-n-laboral-en-condiciones-de-empleo-decente-en-personas-inmigrantes>.
- Martínez R. y Carpinetti E. (2021). Caracterización sociodemográfica y ocupacional de la migración reciente a la ciudad de Buenos aires. *Población & Sociedad*, 28(1), 53-85. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/pys/article/view/5276>
- Massey D. Durand J. y Malone N. (s.f.). Principios de funcionamiento: Teoría de la migración internacional. <https://mmp.opr.princeton.edu>
- Mc Connell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2003). *Economía laboral*. (6ta ed.). McGraw Hill.
- Mendieta N. y Sandoya M. (2020). Percepción de los ciudadanos ecuatorianos sobre los procesos de inserción laboral de los venezolanos en la ciudad de Guayaquil, sector la Bahía (2018-2019) [Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43549>
- Medina J., Modesto A. y Soto M. (2019). La inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en la ciudad de Huánuco. [Tesis, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5529>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. <https://peru.iom.int/sites/peru/files/Documentos/IMPACTOINM2019OIM.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020). Desafíos globales.
- Novelo F. (2008). Economía y migración. *Universidades*. 39,29-44. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37312911004>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2021). Encuestas a Flujo de Población venezolana en el Perú, DTM, Reporte 11. <https://dtm.iom.int/peru>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020). Informe Mundial sobre las migraciones en el mundo 2020. Ginebra <https://www.un.org/es/global-issues/migration>

Pelayo M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. <http://www.eumed.net/>

Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (2019). Informe sobre la situación del trabajo decente en América Latina. Una aproximación a partir de los casos de Brasil, Chile, Colombia y Perú (2018). Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). <http://www.relats.org/documentos/ESTUDIOS.LarcoyOtros.marz.pdf>

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Altamar

Superintendencia Nacional de Migraciones Perú (2020). Características Sociodemográficas de la Población venezolana en el Perú (Feb 2017-Juli 2020). <https://www.gob.pe/institucion/migraciones/informes-publicaciones/1116226-caracteristicas-sociodemograficas-de-la-migracion-venezolana-en-el-peru-febrero-2017-julio-2020>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Variable: Inserción Laboral				Tipo y diseño de la Investigación
		Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	
¿Cómo se caracteriza la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021?	Analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021	Es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral, y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que	Datos Demográficos	Edad	1	Investigación descriptiva Diseño no experimental
Problemas Específicos	Objetivos Específicos			Sexo	2	
¿Cuáles son las características sociodemográficas de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021?	Describir las características sociodemográficas de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021			Nivel de educación	3,4	
		Homologación de Título	5,6			
		Jefe de Familia	7			
		Situación laboral	8			
		Contrato de Trabajo	9			
		Actividad económica	10			
		Jornada Laboral	11			
		Nivel de ingreso mensual	12			
		Situación migratoria	13,14			
¿Cómo se caracteriza la empleabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021?	Describir la empleabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021		Dimensión 1: Empleabilidad	Relevancia que le atribuye al trabajo	15	
				Interés por el trabajo y el empleo	16	
				Autoestima personal y profesional	17	
				Madurez ocupacional	18	
					19	
					20,21	

		se realiza en función del potencial de los elementos de la empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad (Pelayo, 2021, p.18)		Competencia del individuo Factores sociales (contexto personal y situaciones de rechazo)		
¿Cómo se caracteriza la ocupabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021?	Describir la ocupabilidad de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021		Dimensión 2: Ocupabilidad	Coyuntura económica Oferta de empleo Demanda de empleo Influencia de la Nacionalidad Política laboral del momento Índices Económicos	22 23 24 25 26,27 28	

Anexo B. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, PERÍODO 2019-2021

El presente cuestionario está conformado por veintiocho (28) preguntas, las cuales me permitirá recoger datos para el desarrollo de mi tesis denominado “*Inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021*” y con ello poder obtener el Título profesional de Economista.

El objetivo de mi tesis es analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos que residen en el Distrito de San Martín de Porres, con el fin de plantear algunas recomendaciones para la toma de decisiones en el ámbito de las políticas económicas que impacten de manera positiva al mercado de trabajo.

Es importante mencionar que, su participación será de manera anónima y codificada; asimismo, el uso de la información proporcionada solo será para fines académicos; por lo cual, agradeceré que Usted conteste con sinceridad. De antemano, quiero expresarle mi más sincero agradecimiento por su participación.

Marcar con un aspa (X) en la respuesta que usted considere para cada una de ellas.

I. Parte I: Datos Generales:

1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| a) Menos de 18 años | <input type="checkbox"/> |
| b) Entre 18 y 29 años | <input type="checkbox"/> |
| c) Entre 30 y 44 años | <input type="checkbox"/> |
| d) Entre 45 y 59 años | <input type="checkbox"/> |
| e) Más de 60 años | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Cuál es su sexo?

- | | |
|--------------|--------------------------|
| a) Femenino | <input type="checkbox"/> |
| b) Masculino | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Cuál es su nivel de educación?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Educación inicial completa | <input type="checkbox"/> |
| b) Educación inicial incompleta | <input type="checkbox"/> |
| c) Educación primaria completa | <input type="checkbox"/> |
| d) Educación primaria incompleta | <input type="checkbox"/> |
| e) Educación media completa | <input type="checkbox"/> |
| f) Educación media incompleta | <input type="checkbox"/> |
| g) Educación técnico profesional completa | <input type="checkbox"/> |

- | | |
|---|--------------------------|
| h) Educación técnico profesional incompleta | <input type="checkbox"/> |
| i) Educación superior completa | <input type="checkbox"/> |
| j) Educación superior incompleta | <input type="checkbox"/> |

4. ¿Tiene Diploma que acredite su nivel educativo?

- | | |
|-------|--------------------------|
| a) Si | <input type="checkbox"/> |
| b) No | <input type="checkbox"/> |

5. En caso de tener nivel educativo superior y cuente con su diploma ¿Usted ha homologado su título?

- | | |
|-------|--------------------------|
| a) Si | <input type="checkbox"/> |
| b) No | <input type="checkbox"/> |

6. En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título?

- a) No tener recursos económicos
- b) No conocer el procedimiento
- c) No tener el Título en físico
- d) Tener Título sin apostillar
- e) Homologación en trámite
- f) Otros

7. ¿Es usted jefe de Familia?

- a) Si
- b) No

8. ¿Cuál es su situación laboral?

- a) Empleado
- b) Desempleado
- c) Independiente

9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?

- a) Indefinido
- b) Temporal
- c) No tiene

10. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?

- a) Comercio en tiendas
- b) Conductor de vehículos
- c) Personal de seguridad
- d) Personal de construcción
- e) Cajeros
- f) Mozo o Azafata
- g) Peluquero o Barbero
- h) Servicio de delivery (repartidor)
- i) Personal de limpieza
- j) Panadero(a)
- k) Cocinero(a)
- l) Comercio ambulatorio
- m) Servicios Profesionales
- n) Servicios Técnicos
- o) Otros

11. ¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?

- a) Menos de 8 horas

- b) Entre 9 y 12 horas
- c) Más de 12 horas

12. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?

- a) Menos de S/. 930 soles
- b) Entre S/ 931 y S/ 1499 soles
- c) Entre S/. 1500 y S/. 1999 soles
- d) Más de S/. 2000 soles

13. ¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?

- a) Carné de extranjería
- b) Carné de Permiso Temporal de Permanencia
- c) Carné de Refugiado
- d) No tiene

14. En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?

- a) No tener recursos económicos
- b) No conocer el procedimiento
- c) No cumple con los requisitos
- d) Miedo a ser deportado
- e) Otros

II. Parte II: Inserción Laboral:

Dimensión 1: Empleabilidad

Indicador	5	4	3	2	1
Relevancia que le atribuye al trabajo					
15. ¿En qué nivel de importancia considera a su trabajo?	Muy importante	Importante	Regularmente importante	Poco importante	Nada importante

Interés por el trabajo y el empleo

16. ¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?	Muy motivado	Motivado	Medianamente motivado	Poco motivado	Nada motivado
--	--------------	----------	-----------------------	---------------	---------------

Autoestima personal y profesional

17. ¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?	Muy identificado	Identificado	Medianamente identificado	Poco identificado	Nada identificado
--	------------------	--------------	---------------------------	-------------------	-------------------

Madurez ocupacional

18. ¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
--	---------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------

Competencia del individuo

19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
--	---------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------

Factores sociales (contexto personal y situaciones de rechazo)

20. ¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
--	---------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------

21. ¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?

Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
---------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------

Dimensión 2: Ocupabilidad

Indicador

5

4

3

2

1

Coyuntura económica

22. ¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo?

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

Ofertas de empleo

23. ¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo?

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

Demanda de empleo

24. ¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo?

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

Influencia de la nacionalidad

25. ¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos?

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

Política laboral del momento

26. ¿Conoce usted la normativa que rige las

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

**contrataciones de
inmigrantes venezolanos
en el Perú?**

--	--	--	--	--

Política laboral del momento

27. ¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo?

Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
---------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------

Índices Económicos

28. ¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas?

Completamente	Bastante	Regular	Poco	Nada
---------------	----------	---------	------	------

Anexo C. Consentimiento de participación

DECLARACIÓN DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO “INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, PERIODO 2019-2021”

Yo _____, con documento de identidad _____, declaro que mi participación ha sido de forma voluntaria en el trabajo de investigación denominado “**INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, PERIODO 2019-2021**”, realizado por la Bachiller Olga Pascuala Cisneros Quispe de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Federico Villarreal, con el objetivo de obtener el Título Profesional. Asimismo, declaro que la referida investigadora ha cumplido con informarme lo siguiente:

- El objetivo de la investigación es analizar las características de la inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el distrito de San Martín de Porres, período 2019-2021.
- Responderé un cuestionario de veintiocho (28) preguntas relacionadas a la investigación.
- La información que brindare será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que de los de esta investigación.
- Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.
- Se me proporcionara una copia de declaración de participación voluntaria del proyecto de investigación.

Lima, _____ de _____ de _____

Participante
Código n.º

Olga Pascuala Cisneros Quispe
Investigadora

Anexo D. Carta de Presentación para Validación de Contenido por Juicio de Expertos

Carta de Presentación

Estimado

Econ.

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional Federico Villarreal

Presente. -

Asunto : Validación de Contenido de Instrumento de Investigación a través de juicios de expertos

Referencia : a) Oficio n.º 350-VIRTUAL-2021-OGGE-FCE-UNFV
b) Oficio n.º 094-VIRTUAL-2022-OGGE-FCE-UNFV

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y asimismo hacer de conocimiento a usted que, la suscrita es Bachiller en Ciencias Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Federico Villarreal, que viene tramitando la obtención del Título Profesional en la modalidad de Tesis.

Al respecto, mediante los documentos de la referencia a) y b), la Oficina de Grados y Gestión del Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Federico Villarreal, aprobó mi plan de tesis denominada **“INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, PERIODO 2019-2021”** y designó a la Docente Celia Amanda Rivas Peña como Asesora de mi Tesis, respectivamente.

En ese sentido, siendo imprescindible validar el contenido de mi instrumento de investigación “Cuestionario” para su aplicación y teniendo en cuenta su connotada experiencia en temas académicos y metodológicos, agradeceré a usted pueda brindar un juicio respecto al contenido de los ítems de mi cuestionario, ello con el fin de continuar con el desarrollo mi precitado plan de tesis. Adjunto el expediente de validación de contenido, el cual contiene lo siguiente:

- 1) Carta de Presentación para Validación de Contenido a través de juicios de expertos.
- 2) Matriz de consistencia del plan de tesis.
- 3) Cuestionario del plan de tesis.
- 4) Ficha de Validación de Contenido a través de juicios de expertos de Cuestionario.

Sin otro particular, expreso mis sentimientos de respeto y consideración y me despido de usted, no sin antes de agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Olga Pascuala Cisneros Quispe
Bachiller en Ciencias Económicas
DNI n.º 47699550

Anexo E. Dr. Oscar Eduardo Pongo Águila (Juicio de Experto n.º 1)

Ficha de Evaluación de Cuestionario sobre "Inserción Laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021"

I. Datos del Experto:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Pongo Águila Oscar Eduardo
 1.2 Grado Académico: Doctor
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente Principal UNFV
 1.4 DNI n.º: 07919819
 1.5 Celular: XXXXXXXXXX
 1.6 Correo: opongo@unfv.edu.pe

II. Datos del Instrumento

- 2.1 Título de la Investigación: Inserción Laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021.
 2.2 Autor del Instrumento: Olga Pascuala Cisneros Quispe
 2.3 Carrera Profesional: Ciencias Económicas
 2.4 Universidad: Universidad Nacional Federico Villareal
 2.5 Nombre del Instrumento: Cuestionario

III. Ficha de Validación

Item	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿En qué rango de edad se encuentra usted? a) Menos de 18 años b) Entre 18 y 29 años c) Entre 30 y 44 años d) Entre 45 y 59 años e) Más de 60 años	X		X		X		X	
2	¿Cuál es su sexo? a) Femenino b) Masculino	X		X		X		X	
3	¿Cuál es su nivel de educación? a) Educación inicial completa b) Educación inicial incompleta c) Educación primaria completa d) Educación primaria incompleta e) Educación media completa f) Educación media incompleta g) Educación técnico profesional completa h) Educación técnico profesional incompleta i) Educación superior completa j) Educación superior incompleta	X		X		X		X	
4	¿Tiene Diploma que acredite su nivel educativo? a) Si b) No	X		X		X		X	
5	En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título? a) Si b) No	X		X		X		X	
6	En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido la homologación de su título? a) No tener recursos económicos b) No conocer el procedimiento	X		X		X		X	

Ítem	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	c) No tener el Título en físico d) Tener Título sin apostillar e) Homologación en trámite f) Otros								
7	¿Es usted jefe de Familia? a) Si b) No	X		X		X		X	
8	¿Cuál es su situación laboral? a) Empleado b) Desempleado c) Independiente	X		X		X		X	
9	Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene? a) Indefinido b) Temporal c) No tiene	X		X		X		X	
10	¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica? a) Comercio en tiendas b) Conductor de vehículos c) Personal de seguridad d) Personal de construcción e) Cajeros f) Mozo o Azafata g) Peluquero o Barbero h) Servicio de delivery (repartidor) i) Personal de limpieza j) Panadero(a) k) Cocinero(a) l) Comercio ambulatorio m) Servicios Profesionales n) Servicios Técnicos o) Otros	X		X		X		X	
11	¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente? a) Menos de 8 horas b) Entre 9 y 12 horas c) Más de 12 horas	X		X		X		X	
12	¿Cuál es su nivel de ingreso mensual? a) Menos de S/. 900 soles b) Entre S/. 901 y S/. 1499 soles c) Entre S/. 1500 y S/. 1999 soles d) Más de S/. 2000 soles	X		X		X		X	
13	¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país? a) Carné de extranjería b) Carné de Permiso Temporal de Permanencia c) Carné de Refugiado d) No tiene	X		X		X		X	
14	En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria? a) No tener recursos económicos b) No conocer el procedimiento c) No cumple con los requisitos d) Miedo a ser deportado e) Otros	X		X		X		X	
15	¿En qué nivel de importancia considera a su trabajo? Muy importante Importante Regularmente importante Poco importante Nada importante	X		X		X		X	
16	¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?	X		X		X		X	

Item	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	
24	¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	
25	¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	
26	¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	
27	¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	
28	¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas? Completamente Bastante Regular Poco Nada	X		X		X		X	

IV. Opinión y/o recomendaciones de Aplicabilidad:

.....

.....

.....

.....

.....

Lima, 27 de junio de 2022

Experto: PONGO AGUILA OSCAR E.
DNI n.º 07919819

Anexo F. Mag. Milton Eduardo Zevallos Castañeda (Juicio de Experto n.º 2)

Lima, 15 de julio del 2022

Srta. Olga Pascuala Cisneros Quispe
Bachiller en Ciencias Económicas de la
Universidad Nacional Federico Villarreal
Presente. –

De mi mayor consideración.

Después de revisado su proyecto de tesis denominado *"Inserción laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021"* y con ello poder obtener el Título profesional de Economista.

Además, revisado el cuestionario conformado por veintiocho (28) preguntas, puedo dar la **opinión favorable**, por lo tanto, está de acuerdo con el plan de tesis, como las preguntas, guardan, los bases y los fundamentos metodologías, porque expreso mi conformidad, como asesor metodológico de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted y expreso mis consideraciones sobre su participación y de la oficina de Grado y títulos.



Milton E. Zevallos Castañeda
Código N.º79077

Anexo G. Dra. Adalberto Edelina Coayla Coayla (Juicio de Experto n.º 3)

Ficha de Evaluación de Cuestionario sobre "Inserción Laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021"

I. Datos del Experto:

- 1.1 Apellidos y Nombres: ...Coayla Coayla Adalberto Edelina
 1.2 Grado Académico: Doctora
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente investigadora Renacyt, FCE-UNFV.....
 1.4 DNI n.º: 04406897
 1.5 Celular: [REDACTED]
 1.6 Correo: acoayla@unfv.edu.pe.....

II. Datos del Instrumento

- 2.1 Título de la Investigación: Inserción Laboral de los inmigrantes venezolanos en el Distrito de San Martín de Porres, periodo 2019-2021.
 2.2 Autor del Instrumento: Olga Pascuala Cisneros Quispe
 2.3 Carrera Profesional: Ciencias Económicas
 2.4 Universidad: Universidad Nacional Federico Villarreal
 2.5 Nombre del Instrumento: Cuestionario

III. Ficha de Validación

Ítem	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿En qué rango de edad se encuentra usted? a) Menos de 18 años b) Entre 18 y 29 años c) Entre 30 y 44 años d) Entre 45 y 59 años e) Más de 60 años	x		x		x		x	
2	¿Cuál es su sexo? a) Femenino b) Masculino	x		x		x		x	
3	¿Cuál es su nivel de educación? a) Educación inicial completa b) Educación inicial incompleta c) Educación primaria completa d) Educación primaria incompleta e) Educación media completa f) Educación media incompleta g) Educación técnico profesional completa h) Educación técnico profesional incompleta i) Educación superior completa j) Educación superior incompleta	x		x		x		x	
4	¿Tiene Diploma que acredite su nivel educativo? a) Si b) No		x	x		x			x
5	En caso de tener nivel educativo superior y cuenta con su diploma ¿Usted ha homologado su título? a) Si b) No		x	x			x		x
6	En caso ser negativa la pregunta anterior ¿Cuál es el motivo principal que no ha		x	x			x		x

Ítem	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<p>¿permitido la homologación de su título?</p> <p>a) No tener recursos económicos b) No conocer el procedimiento c) No tener el Título en físico d) Tener Título sin apostillar e) Homologación en trámite f) Otros</p>								
7	<p>¿Es usted jefe de Familia?</p> <p>a) Si b) No</p>	x		x		x		x	
8	<p>¿Cuál es su situación laboral?</p> <p>a) Empleado b) Desempleado c) Independiente</p>		x	x		x		x	
9	<p>Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene?</p> <p>a) Indefinido b) Temporal c) No tiene</p>		x		x		x		x
10	<p>¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?</p> <p>a) Comercio en tiendas b) Conductor de vehículos c) Personal de seguridad d) Personal de construcción e) Cajeros f) Mozo o Azafata g) Peluquero o Barbero h) Servicio de delivery (repartidor) i) Personal de limpieza j) Panadero(a) k) Cocinero(a) l) Comercio ambulante m) Servicios Profesionales n) Servicios Técnicos o) Otros</p>	x		x		x		x	
11	<p>¿Cuántas horas diarias labora aproximadamente?</p> <p>a) Menos de 8 horas b) Entre 9 y 12 horas c) Más de 12 horas</p>	x		x		x		x	
12	<p>¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?</p> <p>a) Menos de S/. 900 soles b) Entre S/ 901 y S/ 1499 soles c) Entre S/. 1500 y S/. 1999 soles d) Más de S/. 2000 soles</p>	x		x		x		x	
13	<p>¿Tiene un documento que acredite su situación migratoria en este país?</p> <p>a) Carné de extranjería b) Carné de Permiso Temporal de Permanencia c) Carné de Refugiado d) No tiene</p>	x		x		x		x	
14	<p>En caso de no tener documento ¿Cuál es el motivo principal que no ha permitido regularizar su situación migratoria?</p> <p>a) No tener recursos económicos b) No conocer el procedimiento c) No cumple con los requisitos d) Miedo a ser deportado e) Otros</p>	x		x		x		x	
15	<p>¿En qué nivel de importancia considera a su trabajo?</p>	x		x		x		x	

Ítem	Detalle					Criterios												
						Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia						
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
	Muy importante	Importante	Regularmente importante	Poco importante	Nada importante													
16	¿Para obtener un empleo en este país o mejorar el que tiene en la actualidad usted se siente?																	
	Muy motivado	Motivado	Medianamente motivado	Poco motivado	Nada motivado	X		X		X		X						
17	¿Personalmente, como se siente con el trabajo que realiza en la actualidad?																	
	Muy identificable	Identificable	Medianamente identificable	Poco identificable	Nada identificable	X		X		X		X						
18	¿Cumple con las actividades establecidas para su desempeño laboral y el horario de su jornada de trabajo?																	
	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca	X		X		X		X						
19	¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?																	
	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca		X		X		X		X				X	
20	¿Su situación de inmigrante y el contexto social de donde proviene afecta su desempeño en su trabajo?																	
	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca	X		X		X		X						
21	¿Por su condición de inmigrante, ha sentido situaciones de rechazo en el desempeño de su trabajo o cuando ha solicitado empleo?																	
	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca	X		X		X		X					X	

Item	Detalle	Criterios							
		Claridad		Objetividad		Consistencia		Coherencia	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	no								
22	¿La situación económica que atraviesa el Perú le ha brindado mayores oportunidades de trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	
23	¿El incremento de más personas que se encuentran en búsqueda de empleos similares a su ocupación ha ocasionado menos posibilidades de conseguir empleo y/o mejorar sus condiciones de trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada		x		x		x		x
24	¿Cree usted que la crisis generada por la pandemia ha afectado a las empresas, ocasionando una disminución de la demanda de trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	
25	¿Considera que las empresas prefieren contratar a los nacionales sobre los inmigrantes venezolanos? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	
26	¿Conoce usted la normativa que rige las contrataciones de inmigrantes venezolanos en el Perú? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	
27	¿Usted ha presenciado inspecciones de entidades como SUNAFIL, en su trabajo? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	
28	¿Considera que el nivel de ingresos que percibe en su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas? Completamente Bastante Regular Poco Nada	x		x		x		x	

IV. Opinión y/o recomendaciones de Aplicabilidad: ...

Formato de Validación por Jueces expertos: Criterios.- En lugar de Si/No hubiese sido más valioso un Likert, por ejemplo:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD Se refiere si la pregunta	1. No cuenta con Claridad	La pregunta no es clara

se comprende fácilmente	2. Bajo nivel de Claridad	La pregunta requiere muchas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por el orden en que se encuentran
	3. Moderado nivel de claridad	Se requiere modificación específica de algún término utilizado en la pregunta
	4. Alto nivel de claridad	La pregunta es clara, tiene un sintaxis y semántica adecuada

9. Para trabajador dependiente ¿Qué tipo de contrato tiene? (sector privado o público?)

- a) Indefinido
- b) Temporal
- c) No tiene

19. ¿Las habilidades y competencias individuales que adquirió son desarrolladas en su trabajo actual?

La pregunta 19 no es clara, a qué habilidades y competencias individuales adquiridas se refiere? Competencias profesionales, técnicas? Competencias generales, competencias laborales?

Lima, 27 de julio de 2022



Experto: Dra. Adalberto Edeline Coayla Coayla
DNI n.° 04408897

Anexo H. Confiabilidad del Instrumento

Coeficiente α INSTRUMENTO UTILIZADO	
α	0.864
k(n° de ítem)	14
V(Varianza de cada ítem)	11.23631629
Varianza total (vt)	56.82227025