

## 2. Experiencias de migrantes venezolanos



### 2.1 Vida laboral de inmigrantes en Lima

#### Resumen

Esta investigación de tipo cualitativa tiene la finalidad de conocer las experiencias subjetivas sobre la vida laboral de las mujeres venezolanas que residen en Lima Metropolitana. Se utilizó un enfoque descriptivo a través del diseño fenomenológico. Participaron en el estudio 4 mujeres jóvenes de nacionalidad venezolana de entre 20 a 35 años que residan por lo menos 3 años en Lima Metropolitana y con experiencia laboral en Perú. Se utilizó un tipo de muestreo por conveniencia y para el recojo de información se usó una entrevista semi estructurada en base a una guía de entrevista conformada por 38 preguntas. En cuanto a los resultados más significativos, se halló que las participantes durante su llegada a Perú experimentaron principalmente emociones negativas, como la tristeza y soledad. Respecto a su vida laboral, actualmente tienen una percepción positiva, aunque anteriormente sufrieron de acoso sexual laboral, las principales manifestaciones fueron comentarios y propuestas sexuales de parte de sus jefes, compañeros y clientes, ante ello reaccionaron con miedo, ansiedad y un gran sentimiento de incomodidad, así como una disminución de su autoestima y miedo a que vuelva a suceder.

- Palabras clave: acoso sexual laboral, percepción de la vida laboral, mujeres venezolanas, Perú

<sup>1</sup>Trabajo de investigación para la asignatura Metodología de la Investigación Cualitativa revisado por el (la) profesor(a) María del Carmen Espinoza.

<sup>2</sup>Autores: Andrea Macarena Chang Navarro, Julissa Alexandra Granados Estrada, Ana Valeria Salcedo Morón y

### 2.1.1 Introducción

En los últimos años, ha incrementado la migración venezolana a diversos países del mundo y América Latina. Específicamente, en el Perú se encuentran 1 286 464 venezolanos. Las razones de este fenómeno social son la inestabilidad política interna que genera una emergencia humanitaria compleja que incluye violaciones de derechos humanos, el colapso de servicios públicos y desplome económico por la hiperinflación que destruye las capacidades productivas y perjudica los salarios (Ocando, 2021). En ese sentido, ahora los venezolanos buscan oportunidades de trabajo para mantenerse en los países que emigraron; sin embargo, existen obstáculos en su proceso de inserción laboral, en especial para las mujeres. Por ejemplo, en la investigación de Ortiz-Zableh et al. (2021) encontraron que el 66 % de residentes percibieron acoso en el centro de trabajo y 35.4 % discriminación de género, la mayoría siendo mujeres (47.2 %). De la misma manera, en Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) afirma que 65 de cada 100 mujeres ha padecido de algún tipo de violencia física, sexual o psicológica a lo largo de su vida en entornos como familiares, sociales y, en especial, lo laboral (Lynch, 2021).

Por otro lado, en cuanto al tema de la migración, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) se encontró que el 52.3 % migrantes en el Perú eran hombres y el 47.7 % eran mujeres, y el grupo etario sobresaliente eran los de 20 a 34 años con un 52 %. Además, se evidenció el acoso en mujeres de 12 a 17 años (20.8 %), de 18 a 29 años (19.6 %) y de 30 a 49 años (14.9 %). Estos altos porcentajes se evidencian en el estudio de Castañeda Niño y Miranda Trujillo (2020), donde señalaron que, en nuestro país, el acoso sexual laboral es una manifestación más de la violencia de género. Ello se da a través de la subordinación frente a personas con mayor cargo en el trabajo por la cultura de machismo y falta de ética. La mujer es vista como un objeto sexual, propio de la discriminación de género, en el que una es afectada física y psicológicamente influyendo en su desempeño laboral y vulnerando sus derechos humanos.

En los estudios de Salazar Cuesta (2020), Koechlin et al. (2019) y Berganza Setién y Solórzano Salleres (2019), se evidenció que las mujeres venezolanas con empleos formales e informales, habían sido víctimas de acoso sexual laboral. En especial, aquellas que trabajan en la calle como vendedoras corren más riesgo debido a una hipersexualización y estereotipación que se ha promovido en referencia a la imagen de la mujer venezolana. En ese sentido, muchas víctimas se ven expuestas debido al desconocimiento y desprotección para realizar denuncias, además del miedo a las represalias por amenazas de pérdida de trabajo y restricción a otros espacios laborales.

Dicho esto, el tema de este estudio resulta importante, ya que ayudará a visibilizar las expresiones de violencia de género como el acoso sexual en la vida laboral de las mujeres venezolanas, lo cual les llega a afectar a nivel psicológico y emocional. Nuestro trabajo permitirá entrevistar y conocer más a profundidad sobre estas experiencias subjetivas que han tenido, lo que nos permitirá identificar el número de mujeres venezolanas que son víctimas de este acoso sexual laboral. Del mismo modo, se reconoce el aporte práctico que deja nuestra investigación, ya que a partir de la información presentada, se podría ayudar a la creación de espacios donde las mujeres venezolanas puedan expresar sus preocupaciones y compartir sus testimonios, para que así puedan sentirse comprendidas y protegidas.

A partir de una revisión bibliográfica, se reconoce que si bien existe literatura que se aborda desde la investigación cualitativa acerca de las experiencias en general de los inmigrantes venezolanos en el Perú, existe una carencia de estos mismos estudios que se enfoquen específicamente en la vida laboral de la población femenina. Esta población a la que se pretende estudiar se ha identificado



como la más vulnerable en todo este proceso migratorio y no hay mucha información que se haya recolectado específicamente sobre cómo ha sido su jornada laboral, los incidentes que han enfrentado y sus repercusiones (Loayza, 2020).

En ese sentido, la relevancia académica de la presente investigación es su aporte a la literatura ampliando la información ligada a las experiencias subjetivas sobre el acoso sexual en la vida laboral de las mujeres migrantes dentro del área de la Psicología de la Sexualidad y Psicología Social a nivel conductual, emocional y mental. Asimismo, esta investigación es relevante a nivel social dado que aborda conceptos como el machismo, las normas tradicionales de género y los estereotipos que se ven reforzados y normalizados por la sociedad (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022).

A raíz de todo lo planteado, surge la pregunta ¿Cuáles son las experiencias subjetivas sobre la actividad laboral de las mujeres venezolanas que residen en Lima Metropolitana?

### 2.1.2 Marco Teórico

De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (2018), la migración es parte de los procesos demográficos que afecta en el tamaño, composición y distribución de la población, implicando un desplazamiento espacial. Las migraciones brindan prosperidad, integración intercultural y diversidad, así como permite desarrollar la empatía y respeto mutuo.

Según el Colectivo Ioé (2002) se puede investigar las migraciones desde 3 enfoques: El teórico tiene una perspectiva individualista, ve las migraciones como resultado de la libre elección. Se analizan ventajas y desventajas de los países que se consideran como alternativas en busca del bienestar personal. El otro enfoque es el histórico-estructural, este no acepta que existan “leyes universales” que expliquen las migraciones, cada periodo histórico tiene condiciones específicas. Por ejemplo, la migración Venezolana sucedió por las ineficiencias del gobierno de Maduro; sin embargo una migración Argentina se puede explicar por otros motivos. Por último, el enfoque de redes sociales explica el contraste entre contextos y conductas, así, una persona decide migrar porque sus contactos le dan seguridad y no por las ventajas materiales del país destino.

#### *Causas y consecuencias de la migración*

Las causas son diversas, entre ellas, la migración por causas socioeconómicas están relacionadas a la búsqueda de trabajo y oportunidades. Según Gutiérrez et al. (2020) otras causas son conflictos sociopolíticos, persecuciones y seguridad humana. En cuanto a las consecuencias, para Aruj (2008) y OIT (2016), se presentan nuevas oportunidades para aquellos que permanecen en el país, menos competencia y mayores puestos disponibles. No obstante, la pérdida de capital humano altera el desarrollo del país. Por otra parte, la OIT, plantea que en el país de destino se incrementa el consumo e ingresos a partir del pago de impuestos (como se cita en Gutiérrez et al., 2020, p.307). Respecto al impacto socioemocional, según Ortiz (2018) desencadena ilusión y felicidad por empezar una nueva vida o por el contrario, incertidumbre, temor, tristeza y añoranza por lo que dejaron atrás.

#### *Beneficios laborales*

Hace referencia al conjunto de elementos que se presentan en el espacio de trabajo y pueden generar satisfacción en un trabajador. Implica incentivos monetarios o no monetarios que se le otorga al trabajador con el fin de aumentar la motivación y productividad. En Perú, algunos de estos beneficios son la Remuneración Mínima Vital mensual que no puede ser menos a S/.1025, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad equivalente a una remuneración mensual, descanso vacacional que son 30 días naturales por cada año, etc (Gestión, 2019).



### *Violencia de género laboral*

La Organización de las Naciones Unidas (2020) define violencia de género a aquellos actos dirigidos para dañar a un individuo o un grupo de personas a causa de su género. En Perú, la ley N° 30364 refiere de manera específica la violencia de género contra la mujer como una conducta que provoca sufrimiento psicológico, físico o sexual sobre las mujeres en cualquier ámbito (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022). En el plano laboral específicamente, la mujer puede ser maltratada en su ambiente de trabajo público o privado y la máxima manifestación de esta violencia en es el acoso sexual laboral (La nación, 2022).

La Organización Internacional del trabajo por sus siglas OIT (2013) hace referencia al acoso sexual en el ámbito laboral como aquella conducta ejercida por otro colega, compañero, cliente, proveedor o directivos que es de naturaleza sexual y resulta ofensiva y desagradable para la víctima. Se puede manifestar como la promesa implícita o expresa de un trato beneficioso para la víctima a cambio de un favor sexual, amenazas sexuales, actos o insinuaciones sexuales, tocamientos indebidos en el área de trabajo y el chantaje sexual (León Céspedes, 2020). El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022) establece que las principales causas del acoso sexual laboral son los estereotipos, roles de género y la tolerancia frente a la violencia de género contra la mujer, lo que se evidencia en minimizar la gravedad de las consecuencias. En especial, los estereotipos hacia la mujer venezolana y su cuerpo hipersexualizado es un causante común que las pone vulnerables a esta situación. Esto afecta psicológicamente a las víctimas, sintiéndose humilladas y bajando su autoestima, así como también pueden sentirse sumamente estresadas dentro de su ambiente laboral lo que conlleva al deterioro de su motivación y la pérdida de su empleo.

### **2.1.3 Objetivos**

#### *Objetivo general*

- Conocer las experiencias subjetivas sobre la vida laboral de las mujeres venezolanas que residen en Lima Metropolitana.

#### *Objetivos específicos*

- Describir las historias de acoso sexual en la vida laboral de las mujeres venezolanas para conocer sus principales manifestaciones.
- Identificar las consecuencias psicológicas del acoso sexual en la vida laboral percibidas por las mujeres venezolanas.

### **2.1.4 Método**

#### *Tipo y diseño de investigación*

Esta investigación es de enfoque cualitativo, pues nuestro objetivo es conocer las experiencias laborales subjetivas de mujeres venezolanas que residan en Lima Metropolitana. Este método permite tener un acercamiento a la naturaleza humana en su escenario social para entender las percepciones y representaciones sobre lo que acontece, el cual se recoge a través de registros narrativos. Asimismo, este trabajo es de nivel descriptivo, ya que se describirá las conductas, pensamientos y opiniones que las participantes comunicarán. Por último, es de diseño fenomenológico debido a que busca comprender las vivencias de las participantes. Este diseño facilita el análisis de las palabras de los entrevistados y profundizará las diversas perspectivas sobre la problemática propuesta y así encontrar la esencia de la experiencia compartida (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



*Participantes*

La muestra estuvo conformada por 4 mujeres jóvenes de nacionalidad venezolana de entre 20 a 35 años que residan por lo menos 3 años en Lima Metropolitana. Los criterios de inclusión fueron que las participantes sea del sexo femenino, nativas de Venezuela, se encuentre en el rango de edad de 20-35 años, resida en Lima Metropolitana desde hace más de 3 años y haya trabajado en algún momento en Perú. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia y se obtuvo acceso a los participantes a través de anuncios en grupos de Facebook de migrantes venezolanos, conocidos de familiares y amigos y la visita a un restaurante. Se entrevistaron en total a 4 personas por temas relacionados al tiempo y objetivos del curso.

**Tabla 3***Descripción de participantes*

Seudónimo	Edad	Residencia	Ocupación	Grado de Instrucción	
Lei	35	San Luis	Analista comercial	Estudio Completos	Superiores
Nat	26	La Perla	Anfitriona de Restaurante	Estudios Completos	Técnicos
Bri	29	Ate	Administración y recepción de un estudio de belleza	Estudio Completos	Superiores

*Instrumentos y técnicas*

Se utilizó la entrevista semiestructurada en profundidad para la recolección de datos, y el instrumento utilizado para recoger información fue una guía de entrevista. El procedimiento para elaborar esta guía empezó con una inmersión inicial de campo. Se entrevistó a una mujer venezolana de 23 años, donde se buscó explorar sobre su vivencia de migración y experiencia en insertarse al mundo laboral. En base a la información obtenida, se establecieron en la guía de entrevista 16 preguntas deductivas divididas en 3 áreas: experiencias subjetivas en el contexto laboral, violencia de género y acoso sexual laboral. Una vez establecidas las preguntas, se procedió a la entrevista piloto. Luego, se utilizó la modalidad de juicio de expertos, quienes solicitaron ciertas modificaciones en las preguntas relacionadas a la trayectoria y ambiente laboral de las participantes. Finalmente, la guía de entrevista presentó en total 38 preguntas enfocadas en las 3 temáticas establecidas originalmente.

*Procedimiento de recolección de datos*

Para desarrollar la investigación y contactar a las participantes se emplearon distintos canales, uno de ellos fue a través de Facebook, en foros y grupos de venezolanos viviendo en Perú. En estos se publicó un mensaje, en el cual se colocó el objetivo de la investigación y criterios de inclusión para participar. La comunicación posterior se realizó a través de mensajes de texto, donde se dio mayor detalle acerca de su participación y se explicó que se haría una entrevista para recabar información acerca de sus experiencias sobre su vida laboral, la cual duraría aproximadamente 45 minutos, y donde se necesitaría grabar tanto el audio, como el video. Lo siguiente, fue coordinar la fecha y hora de las entrevistas las cuales todas se realizaron virtualmente vía la plataforma Zoom Meetings. Una vez concretada las citas, se les enviaba por WhatsApp el consentimiento informado para que lo leyeran y firmaran.





### 2.1.5 Resultados y discusión

Se exponen los resultados del análisis de las experiencias subjetivas sobre la vida laboral de las mujeres venezolanas que residen en Lima Metropolitana. Esta categorización de datos consistió en el análisis, deducción y clasificación de conceptos esenciales que permitan establecer relaciones lógicas entre ellos para responder a los objetivos de la investigación. Se utilizó el método inductivo, pues se priorizó la codificación y análisis de lo extraído para luego hacer los sistemas categoriales. De esta manera, se han identificado 3 categorías principales, las cuales serán descritas y profundizadas a través de citas de las entrevistadas, análisis, reflexión, y relación y/o contraste con la teoría hallada.

#### *Categoría: Trayectoria Migratoria*

En esta categoría se presentan las razones por las cuales, las participantes decidieron migrar al Perú. Entre ellas está la facilidad de obtener documentos para legalizarse, la posibilidad de reencontrarse con sus familiares y la oportunidad de trabajar con beneficios laborales. Asimismo, se evidencia que las evaluadas atraviesan una difícil adaptación experimentando emociones negativas como la tristeza y soledad por extrañar a sus seres queridos. Pero, también manifestaron emociones positivas ante la oportunidad de poder empezar una nueva vida en Perú.

“Una de las razones también de peso por las que todos decidimos venirnos a Perú fue esa oportunidad que nos daba el país de tener un documento apenas llegabas... Si de verdad que si, por lo menos eso fue una razón bastante también de peso, a parte de estar con la familia y apoyarlos, el saber que íbamos a estar legales desde un principio eso te da tranquilidad” (Bri, 29 años, 4 años de residencia)

En estos discursos se puede evidenciar el enfoque teórico de migración de redes sociales, el cual explica la importancia cultural de los vínculos de parentesco o algún lazo de nacionalidad que ayudan a entender la búsqueda constante de reunificación familiar relacionado al deseo de las migrantes de acompañar a sus familias (Colectivo Ioé, 2002). De la misma forma, este enfoque social muestra que un sujeto puede decidir migrar por la seguridad que tendría en su nuevo destino y no tanto por las ventajas materiales del país (Colectivo Ioé, 2002). Por otro lado, el 80 % de las participantes experimentó emociones negativas durante su llegada a Perú. Debido a la situación de crisis que atravesaba Venezuela, se vieron obligadas a salir del país donde habían creado memorias y formado una vida que construyeron a base de esfuerzo. La decisión de las participantes de verse obligadas a abandonar Venezuela desencadenó sentimientos negativos, lo cual hizo que el proceso de adaptación se volviera más complicado. (González & De Tejada, 2020; Gómez Mendoza et al., 2019).

#### *Categoría: Percepción de la vida laboral*

En esta categoría, se manifiesta una percepción positiva respecto al ambiente laboral de su actual o último trabajo debido al compañerismo y aceptación del equipo al que pertenecían. A pesar de recibir alimentación, capacitaciones, seguro, etc., no recibían una remuneración suficiente. No obstante, el trabajo actual cubre sus necesidades y les brinda mayor bienestar en relación a su calidad de vida.

“Desde mi perspectiva, este, estoy en un ambiente, en un clima laboral tranquilo como todo. Este, quizás hay personas con las que te llevas mejor que con otras pero es normal, forma parte de. Es un lugar de trabajo bastante tranquilo, bastante dinámico, bastantes personas jóvenes, para nada aburrido, bien ajetreado. Estás en constante movimiento todo el día, así que no, no quedan espacios de-de ocio ni de aburrimiento” (Nat, 26 años, 4 años de residencia)



Se presenta el tipo de ambiente laboral de sistema en grupo donde predomina la confianza, comunicación e implicación para la toma de decisiones, lo que genera un mayor desenvolvimiento organizacional. De la misma manera, disminuye el miedo de estar en un país desconocido o si serán integradas o discriminadas por los peruanos por su diferencia en nacionalidad, acento, costumbres, etc. Por otro lado, el 50% de las entrevistadas mencionó la existencia de beneficios laborales en su trabajo, mientras que la otra mitad exclamó carecer de los beneficios monetarios como el pago de la Remuneración Mínima Vital mensual. Asimismo, se podría inferir que las organización donde laboraba era probablemente ilegales por la precaria condición laboral, puesto que se ha visto que la tasa de trabajo informal es alta y se caracterizaban por no contar con protección social ni tener salarios altos, lo cual perjudica el desarrollo personal del empleado mediante el aumento de estrés, y disminución de la motivación, productividad y satisfacción (Gestión, 2019).

#### *Categoría: Acoso sexual laboral*

En la presente categoría se busca abordar las manifestaciones y conductas de acoso sexual, así como también, la reacción y actitudes que tuvieron o hubieran tenido las entrevistadas al afrontar esta situación. Las principales manifestaciones de acoso sexual laboral fueron comentarios y propuestas sexuales ante lo cual la totalidad de entrevistadas tuvieron reacciones asociadas al miedo, asco, malestar y un gran sentimiento de incomodidad. Luego, respecto a cómo hubiera sido su reacción ante un caso hipotético, las migrantes en casi consenso habrían tomado una afrontamiento activo ejerciendo una denuncia legal, salvo una excepción que renunciaría. Además, ellas se sentirían apoyadas primordialmente por su familia, pareja y jefes.

“Un día, este (...) llegué yo temprano (..) cuando entro, me concibo al dueño en su oficina, junto con otro señor más. Resulta que ambos habían pasado toda la noche tomando (...) bueno, el señor empezó a decirme cosas, a decirme que por qué yo no lo complacía, que él había pasado la noche con una veneca y que la veneca si lo complació (...) que él quería estar conmigo, que las venecas se mueven muy chévere, ósea, estaba diciendo toda esa clase de cosas que, como mujer, de verdad que... fueron muy denigrantes”.  
(Mar, 35 años, 5 años de residencia)

En cuanto a los discursos de las evaluadas, podemos identificar una clara cosificación hacia ellas haciéndolas sentir como un objeto que tiene el deber de estar disponible para satisfacer las necesidades de los victimarios. Aquello es una evidencia de violencia de género, pues se les adjudica una posición de sumisión y complacencia hacia el género masculino. En este caso, la violencia generada es de tipo sexual y se da lugar en el ambiente laboral, por lo que tendría una estrecha relación con el llamado acoso sexual laboral (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022). Tres entrevistadas fueron acosadas sexualmente por victimarios que cumplían un rol importante en su centro de trabajo: clientes, compañeros y jefe. Aquel hostigamiento sexual está asociado al abuso de poder, donde se somete al trabajador de menor jerarquía y debido a esta condición, usualmente la víctima tolera el acoso. Se puede observar también una clara hipersexualización del cuerpo de la mujer venezolana, donde se evidencia que es víctima de comentarios sexuales estigmatizantes con respecto a lo que significa ser una mujer con su nacionalidad, aludiendo a creencias de que suelen ser “fáciles”, con belleza física y cuerpos voluptuosos (Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2021).



### 2.1.6 Conclusiones

- Las mujeres venezolanas migraron al Perú por motivos laborales, lazos familiares y deseo de legalizarse. A raíz de eso, han podido establecerse como ciudadanos accediendo fácilmente a trabajos. En el puesto actual, han podido experimentar un ambiente laboral integrado y dinámico, en el que perciben compañerismo y produce una sensación de satisfacción que reduce la añoranza hacia su país, Venezuela. Asimismo, sólo la mitad de ellas han podido gozar de beneficios como descuentos, capacitaciones, seguro, implementos de seguridad, etc. Sin embargo, la remuneración es un elemento que todavía no es respetado, pues se ha visto que puede llegar a ser bajo o hasta menor que el sueldo mínimo, lo cual desmotiva y lleva a la búsqueda de otro trabajo con mejores condiciones. De igual forma, se podría decir que las entrevistadas han cumplido hasta cierto grado sus expectativas de tranquilidad y estabilidad laboral en este país.
- Las entrevistadas sufrieron de acoso sexual laboral en anteriores trabajos mediante las insinuaciones, propuestas y conductas sexuales de parte de sus jefes, compañeros y clientes. Estas manifestaciones de acoso provienen de estereotipos machistas por su género y nacionalidad y también está asociado al abuso de poder. Existe una perspectiva donde la presencia del deseo sexual incontrolable del género masculino, estos ejercen cualquier acción para satisfacer sus deseos. Entonces, ellas están obligadas a actuar en una posición sumisa y complaciente, hecho que violenta sus derechos e integridad como mujeres.
- Como consecuencias psicológicas del acoso sexual laboral, predominan la incomodidad, ansiedad y miedo que puede conducir a un trauma. Esto debido a la tensión y estrés que les genera este tipo de violencia de género, pues estos comportamientos de acoso las cosifica y la sociedad lo normaliza y tolera. Ante esto, las mujeres venezolanas tienen que soportar la hipersexualización de su cuerpo, los tratos humillantes y el poco apoyo de su entorno. De esa manera, su autoestima se ve afectada al ser tratadas como un objeto de placer sexual con el deber de satisfacer a sus victimarios masculinos, lo que las puede llevar a aislarse, perder el trabajo y afectar su estabilidad económica por miedo a que vuelva a pasar.

### 2.1.7 Recomendaciones

- Se recomienda trabajar con los participantes la capacidad de resiliencia ante las consecuencias psicológicas de las experiencias de acoso sexual laboral para que obtengan las herramientas y recursos necesarios para superar estos lamentables eventos y sean capaces de gestionar sus emociones que puedan afectar en su propio desenvolvimiento laboral.
- Se sugiere indagar sobre si las cifras bajas de acceso a beneficios laborales representa en realidad una situación problemática para todos los residentes del país, o si existe alguna brecha por condición de migrantes que pueda afectar a la población femenina venezolana que ingresa al mundo laboral.
- Se propone investigar sobre los posibles trastornos psicológicos que se pueden desencadenar tras una experiencia de acoso sexual laboral en migrantes venezolanas, pues se ha visto que el acoso en las entrevistadas ha generado miedo y ansiedad que puede conducir a consecuencias psicopatológicas futuras.





## Referencias

- Aruj, R. S. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población*, 14(55), 95-116.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252008000100005&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100005&lng=es).
- Berganza Setién, I., & Solórzano Salleres, X. (2019). *Límites y Retos del Estado. Procesos de integración de la comunidad venezolana en Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. Repositorio Institucional de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Castañeda Niño, C. R., & Miranda Trujillo, J. L. (2020). *Violencia de género y el acoso sexual laboral en el sector público, Distrito de Independencia-2019* [Tesis para obtener el título profesional de abogada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63522>
- Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (2021). *Ser mujer y migrante en tiempos de Covid-19: La situación de mujeres venezolanas en el Perú*.  
<https://ciup.up.edu.pe/media/2399/ciup-ppp15.pdf>
- Colectivo Ioé. (2002). *¿Como abordar el estudio de las migraciones? Propuesta teórica-metodológica*.  
<http://www.colectivoioe.org/uploads/01ea2fb45b33c7aa777e0df2fe9adb4eb73f93fc.pdf>
- Día del Trabajo: ¿Cuáles son las condiciones laborales en el Perú?. (2022, 29 de abril). *Rpp noticias*.
- Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir. (1 de mayo de 2019). *Gestión*.
- Gestión. (1 de mayo de 2019). *Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir*.
- Gómez Mendoza, C., Rincón Hoyos, J. A., Hernández Ramírez, V., Monroy Saavedra, K. Y., & Fula Londoño, Y. M. (2019). *Inmigración venezolana: sus estados emocionales negativos y su adaptación a la nueva vida en Santiago de Chile* [Tesis para optar el grado de psicología, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- González, H., & De Tejada, M. (2020). Vivencias y emociones durante el proceso de emigración. Una experiencia de docentes del Instituto Pedagógico de Caracas en condición de emigrantes. *Revista de Investigación*, 44(99), 76-99.  
<https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/view/8930>
- Gutiérrez, J., Romero, J., Arias, S., & Briones, X. (2020). Migración: contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 28, 299-313.  
<http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=7500760>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Encuesta Dirigida a la Población Venezolana que Reside en el país (ENPOVE)*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaless/Est/Lib1666/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1666/)
- Koehlin, J., Solórzano, X., Larco, G., & Fernández-Maldonado, E. (2019). *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*.  
<https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS714888/lang-en/index.htm>
- León Céspedes, J. (2020). *Acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público de la provincia de Leoncio Prado 2017-2018* [Tesis de doctorado, Universidad de Huánuco]. Repositorio



- Institucional de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2572>
- Loayza, J. (2020). Estigmatización, explotación laboral y patriarcalismo en la inmigración venezolana en el Perú. *Scientia*, 22(22), 79-94. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22>.
- Lynch, M. (18 de octubre de 2021). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. *Expreso*.  
<https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (23 de marzo de 2022). *Marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres*.
- Ocando, G. (4 de agosto de 2021). La migración venezolana: ¿Qué esperar según los expertos?. *VOA*.
- Organización de las Naciones Unidas. (23 de noviembre de 2020). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.  
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 11 de noviembre). 23 condiciones de trabajo.  
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (21 de Octubre de 2013). El hostigamiento o acoso sexual. <https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS227404/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2010*. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2018\\_p.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2018_p.pdf)
- Ortiz, A. (2018). Emociones, amor y experiencias migratorias de españoles e italianos calificados en México. *Iztapalapa, Revista de ciencias sociales y humanidades*, 38(89), 129-156.  
<https://doi.org/10.28928/revistaiztapalapa/842018/atc5/ortizguitarta>
- Ortiz-Zableh, A., Roa, A., Fuerte, B., & Tobar-Roa, V. (2021). Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia. *Revista Urología Colombiana*, 30(3), e179-e183.
- Salazar Cuesta, I. M. (2020). *Sobrevivencia, vulnerabilidad y acoso sexual: la experiencia de trabajadoras venezolanas en Ecuador* [Tesis para obtener el título de especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos, Flacso Andes]. Repositorio Digital de Flacso Andes.  
<http://hdl.handle.net/10469/16111>

