

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



Identidad profesional en venezolanos migrantes en Ica que ejercen labores ajenas a su preparación académica.

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología presentado por:

Cueva Navea, Ariana

Asesora:

Vera Ruíz, Ángela


Lima, 2025

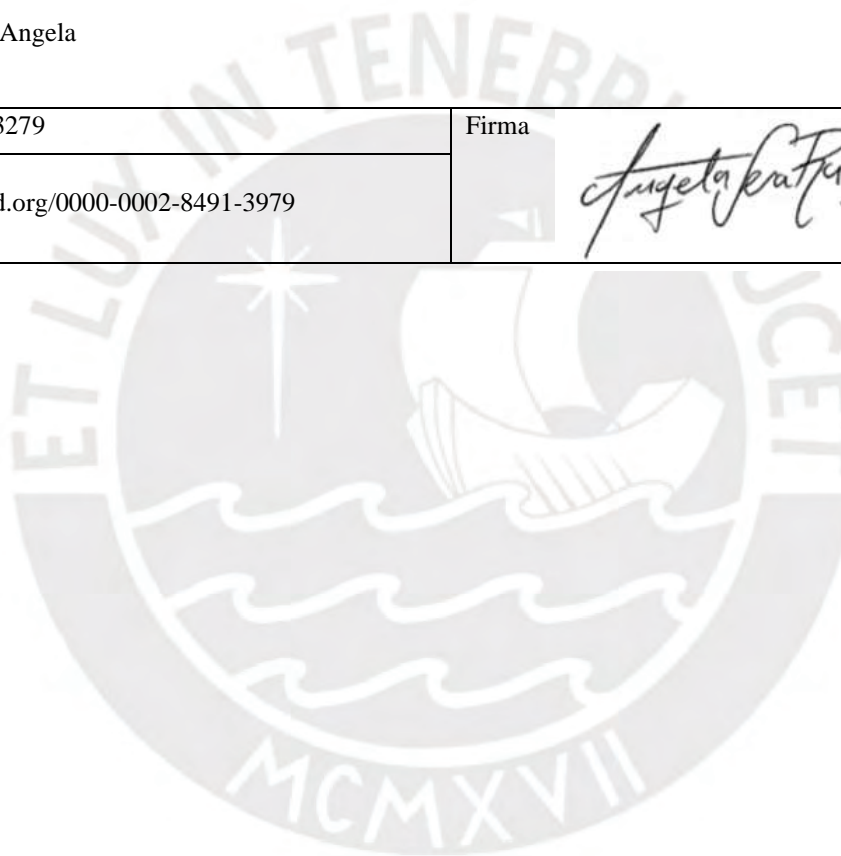
### INFORME DE SIMILITUD

Yo, Angela Vera Ruiz, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado “Identidad laboral en migrantes venezolanos en Lima que ejercen labores ajenas a su preparación académica”, de la autora Ariana Cueva Navea, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 19/08/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima 19 de agosto de 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:	
Vera Ruiz, Angela	
CE: 000763279	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-8491-3979">https://orcid.org/0000-0002-8491-3979</a>	



## Resumen

La presente investigación aborda la identidad profesional en venezolanos migrantes en Ica – Perú. Entre el 2015 y el 2025 ha habido un proceso migratorio masivo, en el cual, se ha movilizado una gran cantidad de personas que cuentan con educación universitaria y experiencia. Sin embargo, el mercado laboral peruano no ha sido capaz de acogerles a todos. Entonces, resulta interesante estudiar los efectos del subempleo, la sobre cualificación laboral y la pérdida de estatus en aquellos migrantes que se desempeñaban profesionalmente en Venezuela, pero en Perú deben trabajar en otros oficios. Asimismo, interesa comprender de qué manera el proceso migratorio ha afectado la relación que guardan los participantes con su identidad profesional. Aunque, principalmente interesó comprender de qué manera dichos participantes desarrollaron y luego se relacionaron con dicha identidad. Para ello se llevó a cabo una investigación cualitativa fenomenológica con enfoque temático. También se contó con 5 participantes venezolanos migrantes que llevan viviendo en Perú más de 6 meses y que en Venezuela se desempeñaron en sus profesiones por un mínimo de 2 años. Los resultados de esta investigación concluyen que el subempleo ha afectado el bienestar de los migrantes al limitar sus posibilidades económicas. Por ello han tenido que modificar sus estilos de vida y ello les produce una sensación de malestar. Asimismo, su relación actual con su identidad profesional está marcada por la nostalgia y la resiliencia. Puesto que, todos añoran su ejercicio profesional, pero reconocen la importancia de la migración en la búsqueda de un mejor futuro.

*Palabras clave: identidad profesional, pérdida de estatus, subempleo, sobre cualificación laboral*

## Abstract

This research addresses the professional identity of Venezuelan migrants in Ica – Peru. Between 2015 and 2025, there has been a massive migratory process, mobilizing a significant number of individuals with university education and experience. However, the Peruvian labor market has not been able to accommodate them all. Therefore, it is interesting to study the effects of underemployment, overqualification, and the loss of status on those migrants who were professionally engaged in Venezuela but must work in other occupations in Peru. It also aims to understand how the migratory process has affected the participants' relationship with their professional identity. Primarily, the interest lies in comprehending how these participants developed and later related to that identity. To achieve this, a qualitative phenomenological research with a thematic approach was conducted. Five Venezuelan migrant participants, residing in Peru for over 6 months, and who practiced their professions in Venezuela for a minimum of 2 years, were included. The results of this research conclude that underemployment has impacted the well-being of migrants by limiting their economic opportunities. Consequently, they have had to modify their lifestyles, causing a sense of discomfort. Additionally, their current relationship with their professional identity is marked by nostalgia and resilience. Although they all long for their professional practice, they recognize the importance of migration in the pursuit of a better future.

**Keywords:** professional identity, loss of status, underemployment, overqualification

## Tabla de Contenidos

Identidad profesional en venezolanos migrantes en Ica que ejercen labores ajenas a su preparación académica. ....	6
Sobre la Migración Venezolana .....	6
Fuerza Laboral Profesional Venezolana en el Perú.....	8
Identidad Profesional .....	12
Método.....	20
Participantes .....	20
Técnicas de Recolección de la Información .....	22
Procedimiento.....	22
Análisis de la información.....	26
Resultados y Discusión.....	26
Detrás de la paradoja del éxito: Explorando las Motivaciones de Profesionales Calificados que Migran desde Venezuela .....	27
Travesías Vocacionales: Influencias, Identidades y Desafíos en el Ejercicio Profesional de Migrantes Subempleados.....	31
Más Allá de la Pérdida: La Resiliencia en el Nuevo Entorno Laboral.....	37
Conclusiones.....	46
Referencias .....	51
Anexos .....	64

## **Identidad profesional en venezolanos migrantes en Ica que ejercen labores ajenas a su preparación académica.**

### **Sobre la Migración Venezolana**

La Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2024) presentó un reporte en el cual se especificó que hay alrededor de 281 millones de migrantes internacionales en todo el mundo, lo cual se corresponde con el 3.6% de la población mundial. Además, se señaló que al 2022 había 35.3 millones de refugiados y 71.2 millones de desplazados internamente por violencia y conflictos. Estos números son de alto interés y subrayan la importancia del fenómeno migratorio, que tiene múltiples implicaciones económicas, sociales, culturales y demográficas para las poblaciones y las personas (León, 2020).

América Latina ha experimentado también fuertes procesos migratorios durante la última década, de ellos el más destacado es el venezolano. Venezuela lleva experimentando una crisis desde hace aproximadamente 15 años, producto de medidas políticas y económicas que, desde finales de los años 90 condujeron progresivamente a decisiones de gobierno que promovieron la baja competitividad de las empresas nacionales, la expropiación de empresas privadas y la fuga de capital extranjero (Adriani, 2022). En el año 2013, tras una sucesión presidencial en el mismo gobierno, la inflación en el país por primera vez superó el 7% en cuestión de semanas y siguió subiendo, para terminar el año 2013 con un 185% de inflación. Finalmente, fue en el año 2018, donde alcanzó su máximo histórico con un 1.700% (Oliveros et al., 2019; Marcelo, 2019)

La crisis venezolana ha afectado a sus ciudadanos de múltiples maneras: A nivel político se registran atropellos a la democracia (González, 2017), ejecuciones extrajudiciales, detenciones arbitrarias, desapariciones forzadas, tratos crueles, violencia

de género y torturas (Consejo de Derechos Humanos, 2021; Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024a), además de prácticas de nepotismo en la asignación de cargos públicos a personas sin preparación (Fajardo, 2021) así como ataques sobre el espacio cívico que atentan contra los derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023)

A nivel social y económico, los ciudadanos tienen enormes dificultades para asegurar condiciones de vida mínimas. Cuestiones como la escasez de alimentos, el aumento de la delincuencia, el incremento de los precios de medicamentos y la ineficiencia en los sistemas de justicia, defensa y salud, han precarizado significativamente el estilo de vida de los venezolanos (Ellner, 2019; Almiron & Fanego, 2021). Al año 2024 Venezuela se situaba en el puesto 4 de los países con mayor cantidad de inmigrantes a nivel mundial, después de Afganistán, Siria y Ucrania (OIM, 2024; Inter-Agency Coordination Platform for refugees and Migrants from Venezuela, 2024)

Esta crisis compromete los derechos humanos de sus ciudadanos, así como su calidad de vida, motivo por el cual, muchos venezolanos se han visto obligados a abandonar el país de forma masiva para encontrar mejor porvenir en otros lugares (Ruiz & Osorio, 2020). En consecuencia, entre el año 2015 y el año 2024 unos 7.9 millones de venezolanos (correspondientes a un 23.16% de la población del país) habían emigrado (OIM, 2024), de esa cifra, 6,8 millones (el 86%) estaban asentados en América Latina y el Caribe. De forma más específica, cerca de 1,6 millones, es decir, un 23.53%-de la población total que emigró, tienen su residencia permanente en Perú al año 2024 (Banco Mundial, s.f.; ONU, 2024b).

## **Fuerza Laboral Profesional Venezolana en el Perú**

La llegada masiva de migrantes venezolanos al Perú trajo consigo un considerable volumen de personas que se insertó a la fuerza laboral local. Un 82% de los venezolanos residentes en Perú forman parte de la población económicamente activa [PEA] en el país. De todos los venezolanos que se integraron a la PEA, un 19.4% cuenta con educación superior completa y un 1% cuenta con maestría o doctorado. Asimismo, un 11,6% cuenta con educación superior incompleta, un 11,6 con educación técnica completa, 2,8% con educación técnica, un 32,3% con educación media diversificada, un 11,6 con educación media diversificada incompleta, un 6,8% con educación básica, 2,8% con educación básica incompleta y un 0,1% no tienen ningún tipo de educación. De las anteriores cifras, destaca que aproximadamente 190.896 personas, es decir, el 19.4% de la población migrante venezolana, cuenta con educación superior completa, pero solo aproximadamente 15.844 de ellas, o el 8.3%, señala haber homologado su título profesional en Perú (INEI, 2022).

La homologación del título resulta indispensable para poder ejercer una profesión en un país diferente al que otorgó el título. Este proceso consiste en el reconocimiento de los grados obtenidos en el extranjero a través de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. De esta forma, se constata que los criterios de calidad sobre los cuales se obtuvo dicho título estén conformes a los criterios de calidad de la educación nacional. Es así como, este reconocimiento habilita a los profesionales a ejercer sus títulos dentro del territorio nacional mediante el colegio profesional correspondiente (SUNEDU, s/f.)

Entre los motivos más frecuentes por los que el 91.7% de los profesionales venezolanos en Perú señalan aun no haber homologado sus títulos, se destaca la falta de medios económicos (44.1%), desconocimiento del proceso (22.3%) y que no se cuenta

con los diplomas originales para realizar dicho proceso (18.8%), es decir, que por diversos motivos no pudieron traer consigo las constancias necesarias desde Venezuela (INEI, 2022). Con respecto a las dificultades, en el año 2024 la SUNEDU comunicó que debía sincerar el costo de homologación y este paso de 325 a 1118, lo cual obstaculizará más aun el proceso de incorporación de la fuerza laboral venezolana al mercado formal (INFOBAE, 2025; Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], s/f)

Vale recalcar que se han llevado a cabo esfuerzos para cambiar esta situación, por ejemplo, en el año 2022 la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid) y el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (Woccu) cooperaron en un proyecto de inclusión económica en Perú que resultó en brindar ayudas para homologar los títulos y posteriormente, insertar en el mercado profesional a 1.018 venezolanos. En consecuencia, todos ellos pudieron ejercer sus profesiones para finales de dicho año (López, 2022). Sin embargo, estas cifras se corresponden apenas con el 0.5% de todos los profesionales venezolanos con títulos que residen en el país y aún no han podido homologar sus estudios. Estos 1.018 venezolanos se suman a los aproximadamente 15844 que a la fecha ya han homologado sus títulos en el país, lo cual, nuevamente resulta poco significativo, ya que solo se abarca al 11.3% de la población con educación superior completa en total.

Entonces, ¿qué ocurre con todos aquellos venezolanos que ejercían como profesionales en su país y que ahora han migrado al Perú? El presidente de la ONG Unión Venezolana en Perú, Óscar Pérez (Rosales, 2019), afirmó que al no poder convalidar sus títulos y colegiarse, los venezolanos residentes en Perú deben ejercer otras labores para las que se encuentran sobrecalificados como la de mozo, vendedor o

agente de limpieza. Lo cual, si bien les permite percibir un sueldo, éste resulta mucho más bajo que el promedio correspondiente a sus profesiones (Rosales, 2019).

Entonces, en el Perú, existe una disparidad entre las calificaciones de la población venezolana y su trabajo. Afirman que aproximadamente el 30% de los venezolanos que han emigrado a Perú ocupaban en Venezuela cargos como profesionales, científicos e intelectuales, mientras que en Perú se encuentran realizando labores como cocineros de comida preparada en la calle, ayudantes de cocina y vendedores ambulantes (Angulo, 2024; Banco Mundial, 2019; Miyashiro, 2023)

Además, los migrantes venezolanos se encuentran en una situación de vulnerabilidad que les exige cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. Por lo cual, se ven en necesidad de trabajar en puestos para los que están sobre cualificados (Rosales, 2019). En este contexto, el mercado laboral peruano facilita que los migrantes venezolanos se inserten principalmente en el sector informal, puesto que este constituye el segmento más amplio del mercado de trabajo. Un reporte del Observatorio del Observatorio CEPLAN (2024) determinó que, desde el 2018, la tasa de informalidad se ha mantenido por encima del 75%.

En ese sentido, resulta comprensible que los venezolanos se incorporen a este sector, no solo por la falta de documentación que dificulta su acceso al sector formal, sino también por la propia amplitud del sector informal. Además de ello, también influyen otras variables como no contar con el título homologado, carecer de ahorros que les permitan realizar los trámites documentarios necesarios o no tener el acceso a una red de contactos que les ayude a agilizar su búsqueda de empleo (Instituto de Defensa Legal, 2024)

Todo ello es perjudicial para el país receptor, puesto que el valor que ellos podrían generar de acuerdo con sus habilidades y capacidades se ve mermado (Blyde et

al., 2020). Asimismo, para Secilmis (2016) la inequidad de acceso a puestos de trabajo para la población migrante supone un desperdicio de recursos y costo de oportunidad para las empresas locales. Muy concretamente en el Perú se observa una fuerte pérdida en términos de potencial recaudación fiscal.

El importe que han tenido los migrantes venezolanos en el PIB en el año 2024 es de aproximadamente S/1,981,168,940. La cifra representa actualmente un 1.35% del total de ingresos fiscales de dicho año. Si bien, en términos numéricos, es la cifra más significativa, existen también incrementos en otras áreas que se le atribuyen exclusivamente a este grupo poblacional. Como los S/485,962,005 recaudados por el Impuesto General a las Ventas (IGV) que equivale a 1.01% del total; los S/113,419,675 en Impuesto Selectivo al Consumo (ISC) equivalentes a 1.22% y los S/1,381,787,260 en Impuesto a la Renta (IR) equivalentes a 2.20% del total (Equilibrium Social Development Consulting [SDC] & Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2024)

Se estima que, si todos los migrantes pudieran regularizar su situación laboral, su contribución fiscal podría aumentar hasta alcanzar los 2,999,431,525, lo cual representaría un 2.04% del total a nivel nacional. Con respecto otros medios de recaudación, un proceso de regularización aumentaría el promedio aportado por el grupo migrante en un 1.13 para el IGV, un 1.36 para el ISC y un 3.71 para el IR. Lo cual representaría un ingreso adicional a la economía peruana de aproximadamente 1,018,262,585. (Equilibrium Social Development Consulting [SDC] & Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2024)

Es así que se deja en evidencia la importancia de este grupo poblacional, dado que conforman un 4.73% del total de la población del Perú y tienen un gran potencial de contribución fiscal. Por otro lado, cabría preguntarse ¿de qué forma se ven afectados los

profesionales al no ejercer la función para la cual se prepararon? En primer lugar, se encuentra el componente económico, aquellas personas que migraron lo hicieron con el objetivo de mejorar cualitativa y cuantitativamente su calidad de vida (Carmona, 2018). Así como a la expectativa de progreso y ganancia económica (Rosenzweig y Starrk, 1997, citado en Freitez y Marotta, 2021).

Sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, este proceso de inserción profesional ocurre muchas veces bajo condiciones precarias, dentro de la esfera informal o en funciones que no se corresponden con las habilidades del migrante y, en consecuencia, mal remuneradas (Gandini et al., 2019). Por otra parte, se encuentran los conflictos ligados a no poder adaptar su nueva vida a su antigua identidad profesional.

### **Identidad Profesional**

La identidad profesional se configura como aquella definición que se tiene de uno mismo en base al área en que se labora (Figueroa-Céspedes, 2023; Galaz, 2015). Esta definición de uno mismo está, a su vez, influenciada por el bagaje de experiencias profesionales que se tuvo a lo largo de los años de servicio (Cruz et al., 2017; Vélez-Guerra & Roncancio-Moreno, 2024) e influye en el sistema de valores, hábitos y creencias que la persona ha desarrollado en su práctica profesional, así como de los procesos más relevantes de la familia, escuela y formación de la identidad personal, entonces se crea un nexo inseparable entre la identidad personal y la profesional (Olave, 2020; Fitzgerald, 2020).

En esa misma línea, vale recalcar que la identidad profesional, al igual que la personal, es considerada como un proceso dinámico que se construye permanentemente a través de interacciones complejas con el medio profesional y personal, por lo tanto, no es estática ni definitiva, sino que se modifica y construye con el tiempo (Bolívar &

Ritacco, 2016; Olave, 2020). A su vez, la identidad profesional también se concibe como aquella en la que convergen la identidad personal, que comprende las experiencias únicas de cada persona; con la identidad social, que comprende el conjunto de creencias que engloba a un cierto grupo social, en este caso, de profesionales de una carrera (Mantecón et al., 2024; Mercado & Hernández, 2010).

Asimismo, el reconocimiento y prestigio social que reciben las personas de acuerdo con la profesión que desempeñan es un componente relevante para la construcción de la identidad profesional (Olave, 2020). También se afirma que ella se construye partiendo de la identidad personal y la historicidad de la profesión (Callata, Morales y Arias, 2017 citado en Olave, 2020). Entonces, el ejercicio de una profesión no solo afecta la identidad personal de cada trabajador, sino que se sitúa como parte de un sistema de creencias sobre de qué forma cada profesión contribuye a su sociedad.

Se han teorizado 6 características que definen toda labor profesional, la primera es el compromiso con los clientes y la sociedad, la segunda es la construcción de un sistema organizado de conocimiento con respecto a la materia, la tercera es un conglomerado de habilidades únicas y especializadas en la carrera, la cuarta es la habilidad de hacer juicios con integridad en ambientes de incertidumbre, la quinta es la capacidad para producir nuevo conocimiento a través de la experiencia y la sexta consiste de contar con una comunidad de profesionales que monitoreen sus respectivas prácticas (Black et al., 2017; Casas, 2024; Luz et al., 2025; Trujillo et al., 2024)

También hay quienes afirman que el ejercicio profesional debe procurar proveer el mejor servicio posible a los clientes y a la sociedad en general, actuar con integridad en cualquier ambiente, mantenerse al día con la teoría de sus respectivos campos, realizar reflexiones críticas sobre su trabajo e interactuar con otros profesionales para

enriquecer su práctica. Todo ello describe también la formación de una sólida identidad profesional desde los ejes de la contribución con la sociedad y la formación de la identidad individual (Apolo et al., 2024; Gardner & Shulman, 2005; Trujillo et al., 2024).

De forma más específica, se han llevado a cabo estudios sobre la construcción de la identidad profesional en distintos ámbitos. Por un lado en el campo de los profesionales de la docencia, MataSegreda (2004) en un estudio con profesores de nivel universitario en Costa Rica, afirmó que los docentes se enfrentan a una serie de estereotipos sociales, culturales y políticos con respecto a su profesión, tales como ser morales, flexibles y bondadosos. Concluyendo que la práctica docente debe construir su identidad como algo dinámico y cambiante, que se nutre con el tiempo y la experiencia. Asimismo, Albadan (2020) en un estudio con profesores de nivel inicial afirma que la identidad profesional es un proceso autorreflexivo donde la autoimagen juega un rol fundamental, ya que el profesor se interesa por cómo se ve a si mismo, cómo lo ven y como desea ser visto.

Estudios de identidad profesional que se han realizado en el campo de la enfermería también señalan la existencia de un cuerpo de estereotipos asociados a la profesión. Estos estereotipos relacionan la enfermería con el cuidado, y a su vez, el cuidado con la feminidad (Ayman & Korabik, 2010; Mijangos, 2024) en consecuencia, hace sentido que gran parte del cuerpo de enfermería esté conformado por mujeres (Achury-Saldaña et al., 2025; O'Connor, 2015). Por otra parte, alumnos de la carrera de enfermería definen su profesión como un servicio que requiere de mucha compasión y cuidado (Nijboer & Cingel, 2019). En ese sentido, Cingel (2021) propone que la compasión es un valor fundamental en la enfermería y que, si este valor fuera recalcado en la práctica diaria, la deserción de enfermeros sería mucho menor.

En la carrera de contaduría se registró que aquellos valores que deben regir su práctica son la ética, confiabilidad, integridad y objetividad (Lozano et al., 2023; Wong & Salcedo, 2008). Es por ello que, a nivel técnico, se enfatizan prácticas que permitan lograr resultados medibles y observables, así como la capacidad de análisis crítico y adaptación al entorno (Franco et al., 2019; Dextre, 2013).

Asimismo, un estudio con ingenieros en Colombia concluyó que ellos, a partir de su labor como ingenieros, se consideran personas muy prácticas, así como capaces de resolver problemas. A su vez, consideran que en su rubro es necesaria la constante capacitación para mantenerse en el mercado de trabajo (Copete et al., 2015). Este estudio se llevó a cabo con un 80% de población masculina. Por otro lado, otro estudio llevado a cabo con población femenina estudiante de ingeniería reveló que ellas sentían que su género influenciaba la percepción que otros tenían de su desempeño como ingenieras. Ellas afirmaron que muchas veces los hombres de su profesión les relegaban labores como hacer informes o cálculos, ya que las consideraban más ordenadas. Mientras ellos asumían las actividades de campo o laboratorio.

Como lo demuestran los estudios revisados, es relevante el rol que juega la mirada social en todos los casos. No solo en términos de estereotipos, sino en términos de movilidad social. Es decir, el hecho de ser un profesional podría repercutir en la percepción del estatus que se tiene en determinados grupos (Engzell & Ichou, 2020). Lo que devuelve la atención a la problemática de profesionales migrantes planteada en esta investigación, pues resulta pertinente reconocer que aquellos inmigrantes que no tienen la posibilidad de ejercer como profesionales en sus países receptores, experimentan un fenómeno llamado *status loss* (o pérdida de estatus en español) (Alba & Foner, 2015; Gelatt, 2013; Akay et al., 2017). Esto ocurre cuando los inmigrantes que ocupaban puestos altamente cualificados en sus países de origen terminan ocupando cargos que

requieren menor calificación en los países receptores (Alba & Foner, 2015). Entonces, el *status loss* se entiende como una posición social ambigua producto de la pérdida de su estatus luego de migrar (Gelatt, 2013; Akay et al., 2017).

Este fenómeno, a su vez, está íntimamente relacionado con la sobre cualificación laboral, la cual ocurre cuando un empleado posee mayor experiencia, educación, conocimiento o habilidad que la requerida por su puesto de trabajo. Consecuentemente, no es capaz de explotar todo su potencial (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Lo cual, restringe la posibilidad del empleado de satisfacer todas sus necesidades en relación con su desarrollo económico y profesional. Esta restricción representa un *status loss* en el país receptor, pues se inhibe el reconocimiento social que recibe la persona (Engzell & Ichou, 2020).

Adicionalmente, la percepción de estar sobrecalificado se ha correlacionado con una baja satisfacción profesional (Wu et al., 2015; Maynard & Parfyonova, 2013). La cual, a su vez sirve como predictora de una variedad de resultados negativos tales como salud pobre (Adler et al., 2000; Anderson et al., 2012; Biswas et al., 2024), desempeño profesional reducido (Judge et al., 2001), menor compromiso con la empresa (Gutierrez et al., 2012; Yücel, 2012) y alta intención de rotación (Yücel, 2012). También se ha encontrado una correlación positiva entre niveles bajos de satisfacción profesional e intenciones de abandonar el país receptor (Waldorf, 1995). Todo ello termina por disminuir la sensación de bienestar de los inmigrantes (Gkorezis et al., 2019; Skinner et al., 2023).

De forma específica, los migrantes venezolanos que conforman la PEA se han visto afectados por su condición de subempleo, experimentando en consecuencia *status loss*. Estudios realizados en población venezolana residente en Colombia, Argentina y Chile reportaron que un 78%, 36% y 17.6% respectivamente de la población migrante

se encontraba en situación de subempleo dentro del mercado informal (Quintero & Ortiz, 2024; Ibarra, 2024). Esta situación trajo como consecuencia, a nivel profesional, un atraso teórico, ya que dejaron de capacitarse en sus áreas de especialización, y un atraso práctico, pues no pudieron continuar acumulando experiencia en sus campos. Además, afectó su deseo de permanecer en las empresas en las que laboraban, dado que realizaban funciones ajenas a su preparación profesional (Del Real et al., 2023; Ibarra, 2024).

De forma similar, estudios en Argentina y Chile revelaron que esta situación de subempleo y, en consecuencia, *status loss*, acarrea una significativa inseguridad económica, la cual se hizo particularmente visible durante la pandemia. Los participantes reportaron haber experimentado recortes salariales, despidos y dificultades para acceder a servicios de salud. En el caso de Chile, se observó además una reducción en la capacidad de las familias para adquirir productos no esenciales (Del Real et al., 2023).

Si bien, no se han desarrollado estudios específicamente en la población migrante subempleada en Perú, existen reportes llevados a cabo por el INEI (2020) y por la OIM y el CESAL (2023) que detallan la situación de precariedad en la que subsiste este grupo. El 71% de este grupo labora en el mercado informal con un promedio de ingresos por familia 29% menor al promedio en una familia peruana. Concretamente, en la ciudad de Ica, el porcentaje de informalidad de la población venezolana supera el 95%.

Todo ello les hace más vulnerables en áreas como salud, alimentación y educación. En materia de salud, se reportó que un 13.6% de la población venezolana padece de alguna enfermedad crónica. En materia de alimentación, en la ciudad de Ica

un 25% de los encuestados reportaron que alguien en su familia tuvo que pasar un día entero sin comer por falta de recursos para adquirir alimentos (OIM & CESAL, 2023).

Esta incapacidad de suplir sus necesidades básicas tiene un efecto adverso en el nivel de bienestar de los migrantes. En ese sentido, el bienestar se entiende como la capacidad que tienen las personas para ver suplidas todas sus necesidades básicas a la par que se procuran un pleno desarrollo de las potencialidades personales (Ryff & Reyes, 1995). Asimismo, para que se alcance un estado de bienestar personal, las metas y logros son clave, ya que permiten que la persona alcance su autorrealización a través del uso de sus propios talentos y habilidades (Fernandez et al., 2014).

Ahora bien, a pesar de la difícil situación económica y social compromete el bienestar de los migrantes venezolanos, la resiliencia se ha situado como un factor clave para continuar con su proceso migratorio. Esta se entiende como la capacidad de la persona para enfrentarse y superar las adversidades, a pesar de haber podido sufrir experiencias traumáticas (Uriarte, 2005). También se configura como una herramienta que permite a las personas lidiar con dificultades, enfrentar desafíos y hallar soluciones que les permitan salir fortalecidos (Anleu, 2017; Boado & Suarez, 2025; Palomino, 2025).

En el caso de los migrantes, los procesos de movilidad humana suelen conllevar múltiples dificultades que inducen al migrante a situaciones de estrés y afectan su sensación de bienestar (Leal et al., 2023). Es así que, tener la capacidad de afrontar las adversidades de forma resiliente les permite tener un proceso de adaptación más exitoso (Ruiz et al., 2024).

Con respecto al total de la población migrante, se conoce que actualmente residen en Perú 1.6 millones de venezolanos. De ellos, un 19.4% cuenta con educación superior completa. Sin embargo, no ha podido ejercer en sus respectivas profesiones por

factores económicos, sociales o burocráticos (INEI, 2022). A todo esto, se le suma el hecho de que la propia migración les pone en una situación de vulnerabilidad. Es por ello que resulta relevante desarrollar investigaciones con esta población.

Es así como este estudio pretende abordar la experiencia subjetiva de inmigrantes venezolanos que se encuentran laborando en condición de sobrecualificación, para comprender los procesos relacionados con la construcción de su identidad profesional. Si bien la identidad profesional puede cuantificarse mediante test (Galaz-Ruiz, 2015), estos test se llevan a cabo cuando la persona ejerce la profesión para la cual se preparó. Esta condición no se cumple en la población de interés del presente estudio. Por ese motivo, un abordaje cualitativo de tipo fenomenológico resulta adecuado, puesto que, se busca comprender profundamente aspectos singulares de cada participante. Interesa conocer cómo los participantes perciben, sienten y describen sus vivencias identitarias en el marco de la migración y la sobrecualificación. Asimismo, este tema en Perú está pobremente explorado, por ello, el modelo cualitativo responde a esta necesidad de tener un primer acercamiento comprensivo y profundo de un tema complejo y singular.

En ese sentido el objetivo general de la investigación será comprender de qué manera venezolanos inmigrantes profesionales se relacionan con su propia identidad profesional al ejercer en cargos ajenos a su preparación académica, para los cuales están sobrecualificados. Como objetivos específicos, se busca ahondar en la percepción que tienen ellos de sí mismos a partir de su profesión y cómo dicha percepción se ha podido ver afectada producto de ya no poder ejercerla. Asimismo, se busca conocer el efecto de las experiencias relacionadas al *status loss* y la sobre cualificación laboral en el bienestar del migrante.

## Método

### Participantes

Las entrevistas tuvieron lugar entre septiembre y octubre del 2023, los participantes del estudio fueron 5 adultos de nacionalidad venezolana. El detalle de sus datos se encuentra en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Participantes del estudio*

número	edad	profesión	Años que ejerció su profesión	Años viviendo en Perú	Trabajo que desempeña en Perú
1	33	Ingeniero informático	3	6	Modelo/anfitrión
2	41	Contadora pública	12	5	Ama de casa y a veces vende por internet o envía remesas
3	35	Profesora de educación integral	2	5	Cocinera
4	29	Enfermera	5	5	Niñera y asesora de ventas
5	58	administradora	30	5	Niñera

Todos ellos son población adulta, siendo la edad mínima 29 años y la máxima 58. Se seleccionó este rango etareo porque, entre los 25 y 35 la persona se caracteriza por alcanzar sus niveles más altos de productividad y establecer su posición en el rubro. Así como, el rango entre 45 y los 60 se caracteriza porque el profesional ya se encuentra bien posicionado en su cargo (Super, 1980).

Asimismo, fue indispensable que ellos cuenten con un título universitario de su país de origen, que se hayan desempeñado en su profesión viviendo en Venezuela por un mínimo de 2 años y que ejerzan en labores ajenas a su formación en Perú por un mínimo de 6 meses.

Se priorizó ahondar en las vivencias particulares de los participantes, por ello, se contó solo con 5 participantes. Por un lado, esta cifra fue conveniente ya que permitió analizar las vivencias de cada uno de ellos a mucha profundidad, que es al final el objetivo del análisis temático fenomenológico. Por el otro lado, el número se mantuvo relativamente pequeños por cuestiones de disponibilidad de la muestra, ya que era muy específica y complicada de conseguir. En consecuencia, se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia y en cadena, en la cual, se seleccionó a personas específicas conocidas por la investigadora que, a su vez, recomendaron a más participantes que cumplieron con los requisitos (Hernández et al., 2014).

A los participantes también se les mencionó que las entrevistas pueden ofrecerles ciertos beneficios, como la oportunidad de comprender mejor su experiencia a través del estudio. Asimismo, se ofreció una devolución de resultados sincrónica una vez se haya concluido con el análisis de los datos. Por otro lado, se contó con un protocolo de contención emocional en caso los participantes se vieran emocionalmente movilizados durante las entrevistas. Sin embargo, no fue requerido ya que no se vieron casos de movilización. Asimismo, dentro de dicho protocolo (Anexo 3) se adjuntaron los números de contacto de ciertas asociaciones que trabajan con población migrante a fin de que puedan solicitar soporte para hacer frente a alguna movilización emocional mayor en el futuro.

El consentimiento informado (Anexo 4) comprende la participación voluntaria e informada en la investigación, así como como la autorización a grabar el audio de la entrevista y el poder no responder preguntas, finalizar la entrevista o dejar de ser parte del estudio en cualquier momento. Se explicitó también que la información brindada durante la entrevista es estrictamente confidencial y que todas las grabaciones serán eliminadas una vez sean transcritas.

## **Técnicas de Recolección de la Información**

Se creó un formulario sociodemográfico para recopilar datos de interés de los participantes, este formulario fue enviado por WhatsApp y filtró los criterios de inclusión previamente descritos (ver Anexo 1). Además, se utilizó la técnica de entrevista presencial a profundidad con una guía de entrevista semiestructurada (ver Anexo 2). Dicha guía abordó cuestiones como el sentir de los participantes mientras ejercían su profesión en Venezuela, de qué manera esa profesión ha influenciado su identidad y cómo les hace sentir ya no poder ejercerla. Con respecto a los estándares de calidad sobre la guía de entrevista, ella fue enviada a 4 jueces expertos en la materia (Anexo 5). Gracias a su feedback se modificaron 4 preguntas y se creó una nueva, para ver el detalle consultar el Anexo 6.

A su vez, se eligió el formato de entrevista a profundidad semiestructurada, puesto que, permite realizar preguntas adicionales cuando se considere pertinente para lograr los objetivos de estudio. De esta manera se promueve una interacción personalizada con foco en el autoanálisis y permite que los participantes reflexionen sobre sus experiencias internas, lo cual es fundamental en una investigación fenomenológica.

En cuanto a las entrevistas, se eligió la modalidad presencial porque facilita una comunicación no verbal más completa. Es decir, en una entrevista presencial es posible captar mejor expresiones faciales, gestos, lenguaje corporal y tono de voz (Sardi & Troilo, 2020). Todo ello, contribuye a una mejor comprensión por parte del entrevistador de las respuestas del participante.

## **Procedimiento**

En primer lugar, se envió el proyecto de investigación al Comité de Ética de la Investigación para Ciencias Sociales, Humanas y Artes, de forma posterior a su aprobación (dictamen N° 097-2023-CEI-CCSSHAA/PUCP) se procedió con el contacto con los participantes.

Se decidió aplicar un tipo de muestreo por conveniencia y en cadena. Ya que este se configura como un método válido para contactar poblaciones de difícil acceso (Heckathorn, 2011; Sadler et al., 2010). En ese sentido, se procedió con un muestreo intencional a través de redes de contacto de la investigadora (un participante) quien fue recomendada por un familiar de la misma. Posteriormente, se solicitó asistencia a través de un negocio local (un participante) y estos primeros 2 participantes recomendaron a los siguientes 3.

Es así como la muestra quedó conformada por 5 participantes en total. Todos los candidatos completaron un formato que verificaba que cumplieran con los criterios de inclusión que fueron ser de nacionalidad venezolana, contar con un título universitario en su país de origen, haber ejercido en Venezuela por un periodo mínimo de 2 años y laborar en trabajos ajenos a su preparación profesional en Perú por un mínimo de 6 meses (ver Anexo 1).

Posteriormente, una vez validada la elegibilidad de los candidatos, se les comentó de qué trata la investigación y se les preguntó por una fecha tentativa para agendar una entrevista presencial, se agendaron las entrevistas y se les envió el consentimiento informado por WhatsApp para que puedan revisarlo, previo a la entrevista se leyó el consentimiento informado en conjunto con la investigadora, se les consultó si tienen alguna pregunta y luego se les entregó la hoja impresa del consentimiento para que la firmen.

Durante la entrevista, se les hizo entrega de una mascarilla KN 95 y se mantuvo la distancia mínima de 1.5 metros, como medida de seguridad ante la COVID-19. Por último, cuando culminó la entrevista se les consultó por una nueva fecha tentativa para hacer la devolución de los resultados de forma sincrónica.

Posteriormente a la entrevista, se realizaron las transcripciones utilizando el programa Amberscrip y Microsoft Word 2021, así como el programa Atlas.ti.Web versión 22.2 para codificar la información.

En cuanto a la devolución de los resultados, Solo se logró hacer 4 de las 5 devoluciones, ya que un participante se encontraba gravemente enfermo. Las 4 devoluciones se llevaron a cabo una vez se culminó con el análisis de datos. Cada sesión de devolución constó de una introducción, en la cual se les recordó el propósito de la investigación, seguida de un breve resumen del estado de la literatura y una presentación de los hallazgos (Anexo 8). También se les comentó que sus vivencias serán muy valiosas en el futuro, ya que podrán servir como punto de partida para futuras investigaciones.

De forma posterior a la presentación de los hallazgos se tuvo una sesión de devolución. En ese momento se consultó a los participantes si sentían que la investigación reflejaba su vivencia o si, de lo contrario, realizarían alguna modificación. Todos ellos afirmaron sentirse identificados con los resultados y negaron realizar modificación alguna. Los participantes 1 y 3 comentaron sentirse especialmente identificados con el apartado de familia. Comentaron que, producto de la devolución, pudieron recordar lo valioso que fue su proceso de migración ya que ahora pueden dar una mejor calidad de vida a sus familias. Por otra parte, si bien, los participantes 2 y 4 comentaron brevemente sobre la importancia del cuidado de sus familias, hicieron mayor énfasis en su propio proceso de crecimiento personal. De forma específica,

hablaron sobre cómo haber desarrollado un sentido de propósito les permitió adaptarse mejor a la cultura y superar con mayor facilidad las dificultades que se les fueron presentando (resiliencia). Al finalizar las devoluciones todos los participantes agradecieron haber tenido el espacio de reflexionar sobre su proceso migratorio, ya que, si bien lo consideran importante, no lo habrían tenido esta oportunidad de no ser por la investigación.

Con respecto a los criterios de rigor tomados en cuenta para esta investigación, se consideró la credibilidad, la auditabilidad y la transferibilidad (Castillo & Vásquez, 2003). Para asegurar la credibilidad, se tomó en cuenta la retroalimentación que brindaron los participantes durante la devolución de resultados; para asegurar la auditabilidad, se dejó toda la información relevante en la sección de anexos; y por último, para asegurar la transferibilidad, se mantuvo un criterio de selección riguroso de los participantes. En el sentido que, a pesar del difícil acceso a la muestra, todos ellos cumplieron con los criterios de inclusión: ser de nacionalidad venezolana, contar con un título universitario, haber ejercido por un mínimo de 2 años en Venezuela y residir por 6 meses o más en Perú ejerciendo labores ajenas a su preparación.

Con respecto a mi posicionamiento como investigadora, mi interés en surgió a raíz de mi propia experiencia como migrante de provincia a la capital, así como mi contacto personal con población venezolana por muchos años. Desde una perspectiva fenomenológica, reconozco que mis experiencias me sirven como lente a través del cual ver el fenómeno. Si bien, desde la investigación cualitativa se utilizan métodos para mantener la objetividad, es inexorable ver parte de mi propia experiencia dentro de la misma. Por ello tomé precauciones para evitar sesgos, ellas incluyen un acompañamiento constante de mi asesora de tesis, la revisión de los instrumentos a

cargo de jueces expertos (ver anexo 5) y la revisión del proyecto a cargo del comité de ética (ver anexo 7).

### **Análisis de la información**

El proceso de transcripción se llevó a cabo utilizando el programa Amberscript y Microsoft Word 2021 y el de codificación se realizó por medio del procesador Atlas.ti7.0. versión 22.2. Una vez se identificaron códigos, se procedió a crear categorías comunes y, por último, se creó temas en base a dichas categorías. Se aseguró el cumplimiento del criterio de calidad y sistematicidad mediante el uso del análisis temático (Braun & Clarke, 2012).

Para utilizar el análisis temático, fue necesario primero que la investigadora tome una postura activa y crítica y se vuelva consciente de sus sesgos personales. Posteriormente, generó códigos iniciales y temas potenciales, revisó cuidadosamente dichos temas; procedió a definir los temas finales, tomando especial consideración aquellos aspectos que son particulares de cada uno de ellos; concluyó con temas concisos que no se solapan entre sí y por último redactó un reporte cuyo argumento respondió al objetivo de investigación.

### **Resultados y Discusión**

Los resultados revelaron que los venezolanos migrantes se sienten profundamente conectados con su identidad profesional. En ese sentido, la partida de Venezuela y, en consecuencia, dejar de ejercer sus profesiones, ha tenido un impacto muy fuerte en su satisfacción personal. Si bien, una parte del objetivo de investigación fue comprender cómo esa identidad profesional se ha visto modificada, los resultados apuntaron más bien a que dicha identidad no solo se mantuvo sino que se vio reforzada;

es decir, la migración les llevó a tomar conciencia de la profundidad de la añoranza por sus carreras en Venezuela y el estilo de vida asociado con el desempeño en dicho rol.

Es así como, la siguiente sección pretende abordar sus motivaciones para abandonar su país de origen, perdiendo así su oportunidad de seguir ejerciendo; su proceso de construcción de identidad profesional y, por último, de qué manera mudarse a Perú sirvió para reforzar la misma al atravesar procesos de *status loss* y sobre cualificación laboral. Para lo cual, destacan capacidades como la resiliencia, la adaptación al cambio y el mantener un fuerte sentido de propósito.

### **Detrás de la paradoja del éxito: Explorando las Motivaciones de Profesionales Calificados que Migran desde Venezuela**

En el siguiente tema se analizará la compleja contradicción vivida por los profesionales venezolanos que participaron del estudio. Quienes, a pesar de tener empleos estables y bien remunerados (en comparación a la media en Venezuela) optaron por inmigrar. Es así como, la investigación busca desentrañar las motivaciones detrás de dicha decisión, destacando los engranajes del cambio compuestos por desafíos económicos, laborales y responsabilidades familiares. Así como la influencia de la progresiva precarización tanto del estilo de vida como del ejercicio laboral en Venezuela. Esta sección busca explorar a fondo las motivaciones que los llevaron a tomar dicha decisión.

Autores como Max-Neef (1994), Heller (1978), y Doyal y Gough (1994) afirman que existen ciertas necesidades básicas, sociales, universales, históricas y objetivas que son cruciales para la vida de todo ser humano. Estas necesidades, aunque afectan a cada persona de forma individual, se satisfacen dentro de un marco social.

Además, afectan todos los ámbitos de la vida, tanto individual como social, y se pueden resumir en salud física y autonomía.

Durante las entrevistas, los participantes afirmaron que, a pesar de tener un trabajo estable, se encontraban en un estado de precariedad muy severo mientras vivían en Venezuela. Sin embargo, la gravedad de esta precariedad varió dependiendo de la cantidad de años que los participantes habían desempeñado su profesión. Aquellos participantes que llevaban más de 10 años laborando no experimentaron una carencia tan intensa como aquellos que llevaban entre 2 y 5 años. En ese sentido, cabe recalcar que todos atravesaron dificultades para conseguir alimentos porque, ciertamente, el país ha estado atravesando un periodo de escasez (Ribas, 2018). Sin embargo, aquellos que llevaban más tiempo laborando contaban con más medios económicos para sortear dichas dificultades. Mientras que, aquellos que estaban iniciando su trayectoria profesional atravesaron más dificultades, para este último grupo, el problema de la escasez fue un motivador más relevante. Lo afirmado anteriormente también se hace visible en estudios previos en la materia, como los realizados por Torres y Naranjo (2019) y Ribas (2018) en los cuales se afirma que los procesos de escasez alimentaria que atravesó Venezuela impulsaron a gran parte de la población a abandonar el país.

Bueno, la situación del país en el 2018 fue una situación bien ruda. Había escasez, Tú para adquirir cualquier producto era una odisea, no se conseguía. El salario... trabajabas y cuando era fin de mes... no, no alcanzaba. Solamente alcanzaba para un Colgate o un tocador. (Participante 4)

Es importante recalcar que - a pesar de las dificultades económicas y sociales del país - todos los participantes del estudio se sentían muy contentos en el ejercicio de su profesión. Sin embargo, hubo un punto en el cual ellos se vieron obligados a mudarse porque los problemas sociales y políticos de Venezuela comenzaron a afectar también

su desempeño laboral. Entonces, dentro de este tema destaca la frustración al no verse capaces de seguir desempeñándose. En consecuencia, la dedicación previa y el amor por su trabajo disminuyeron.

Fui declinando porque ya veía que no, que toda esa, todo ese amor que yo tenía hacia eso, todas estas expectativas que siempre las tenía allí, de dar lo mejor a la empresa, de hacer todo por la empresa, por el personal, todo eso, ya eso no era como un poco más y como imposible ya porque ya se dedicaba a la parte política...No, si este anímicamente estaba mal pues mal, porque o sea y me estaba enfermando como te digo, pues ya se me se me subía la tensión, se me bajaba la tensión, iba al médico ahí mismo... Y mal por el hecho de que yo no podía resolver por el hecho que veía las personas y los trabajadores yéndose... Mi círculo de de los trabajadores de confianza me renunciaban (Participante 5).

Asimismo, la deteriorada situación anímica de los participantes se tradujo en problemas de salud y en dificultades para resolver inconvenientes en el entorno laboral. Lo cual se corresponde con lo expuesto por Fernández (2021), quien afirma que aquellas personas en situaciones de precariedad laboral con frecuencia presentan síntomas de ansiedad, depresión, así como sentimientos de angustia y frustración. Sin embargo, existe una razón aún más potente que los participantes argumentan como principal causal a la hora de decidir migrar: el cuidado de sus propias familias.

y nos tocó migrar, pues porque ya tenía un hijo y tenía que velar por la vida de mi hijo también. O sea, no quería que siguiera esta situación allá como estaba y que más que todo también fue por él que me animé, porque fue difícil tomar la decisión por la vida de mi hijo fue que que me animé o nos animamos con mi esposo (Participante 3)

Este último factor resultó determinante en la decisión de migrar, pues fue cuando la situación empezó a afectar el futuro de sus hijos o el bienestar de sus familiares que finalmente tomaron la decisión de partir. Esta razón fue tan fuerte, que incluso en la devolución de los resultados, los participantes la reafirmaron “de forma individual, a veces ni lo harías... pero ellos dependen de ti” (Participante 1). En el caso de los participantes que tenían hijos antes de migrar, ellos argumentaron que su cuidado fue el principal motivador. Mientras que, en aquellos que no tenían hijos, destacó el cuidado de padres y abuelos mediante el envío de remesas. En ese sentido, autores como Bermúdez et al. (2018); Leckey et al. (2018) Ugarte (2021) afirman que la decisión de migrar suele estar fuertemente ligada al beneficio de la familia por encima del beneficio personal.

Por otro lado, se ha observado en esta investigación que, aquellas personas que son padres de familia priorizaron migrar en compañía del grupo familiar completo (padre, madre e hijos). Ello contrasta con investigaciones previas que afirman que la tendencia era que una sola persona migre y luego provea a la familia en el país de origen a través del envío de remesas (Freier & Parent, 2019; Weitzman & Huss, 2024). Sin embargo, cabe recordar que en los últimos años el acceso a servicios básicos en Venezuela se ha deteriorado drásticamente (Catalano, 2023; Houiellebecq et al., 2023; León-Vielma et al., 2022). Por lo que, resulta comprensible el apuro de los migrantes venezolanos en este estudio por abandonar el país en compañía de su unidad familiar completa.

En conjunto, estas temáticas revelan una compleja interconexión entre el bienestar personal, la escasez, la imposibilidad de desempeñarse laboralmente como lo venían haciendo y el cuidado de las familias. Así como, de qué forma todo ello condujo a la decisión final de migrar. La cual, se presentó como una respuesta a la precariedad

generalizada, siendo motivada por la preocupación por la satisfacción de necesidades básicas, el bienestar familiar y el deseo de escapar de una situación laboral y política insatisfactoria y peligrosa.

## **Travesías Vocacionales: Influencias, Identidades y Desafíos en el Ejercicio**

### **Profesional de Migrantes Subempleados**

En este tema se explorará la compleja construcción de la identidad profesional en venezolanos subempleados. Haciendo hincapié en cómo los individuos forjan una conexión profunda, prácticamente inseparable, entre su identidad personal y su identidad profesional. Para ello, se abarcará desde la elección vocacional en la adolescencia, hasta las complicaciones que acarrea el subempleo. Se destacará también las interconexiones que moldean las trayectorias profesionales y se analizarán las influencias familiares, así como el papel crucial que cumplió el imaginario social alrededor de sus respectivas carreras en su elección vocacional.

En primer lugar, se observa un proceso de descubrimiento vocacional alrededor de la adolescencia. En ese sentido, en el Currículo Nacional Bolivariano (2007) se expresó que la vocación es “Un conjunto de motivos e intereses que nos orientan hacia aquello que queremos ser y hacer en nuestra vida” (p.38). Similarmente, el rol de la adolescencia adquiere importancia porque es en dicha etapa la persona reflexiona sobre el conglomerado de ideas, costumbres y creencias del cual proviene y busca forjar uno propio en su lugar. Queirolo (2021).

Este estaba como ya en secundaria. Sí, empecé como a pensar que iba a hacer, que iba a estudiar, que con qué quería este vivir mi vida. Pues porque ese

era mi pienso, era mi pienso...allí en secundaria fue que me di cuenta que me gustaba la educación, o sea, me gustaba trabajar con niños (Participante 3)

Por otra parte, otro aspecto a destacar fue la exposición que las personas tuvieron de forma temprana a la carrera por sus familiares. Así como, las aptitudes que ellos notaban que tenían de forma innata para cumplir con dicha profesión. Lo cual, se corresponde con estudios previos que afirman que la elección vocacional es un proceso que se nutre de los vínculos del entorno, especialmente de la familia (Martínez, 1999; Ruíz-Marín & Hernández-Prados, 2016).

Me gustaba eso de la organización, del de las cuentas...yo siempre he estado inmersa en el número de los números en el mundo de los números por mi papá, porque mi papá tiene un negocio que tiene que ver mucho con números (Participante 2)

También existe un gran componente social que se configura como fundamental para elegir la carrera, específicamente en cuanto a qué tan capaces se sentían las personas de ayudar a su comunidad a través de su ejercicio profesional. Es así como, el hecho de percibir dicha carrera como un símbolo de mérito y contribución social también les alentó a elegir estudiarla. Lo cual coincide con Olave (2020) quien afirman que el reconocimiento y prestigio social que reciben las personas de acuerdo con su profesión se configura como un componente relevante para la construcción de la propia identidad.

Ella [refiriéndose a su tía] fue la fundadora de la unidad de diálisis de ese hospital y cada vez veía como que este la premiaban o le hacían tipo de reconocimiento. Y a mí me gustaba esa cosa. O sea, yo decía ay, qué chévere mi tía (Participante 4)

Entonces, el ejercicio de la profesión no solo afecta la identidad de cada trabajador, sino que se sitúa como parte de un sistema de creencias sobre cómo cada profesión contribuye a la sociedad (Callata, Morales y Arias, 2017 citado en Olave, 2020). De forma específica, se observó como aquellas carreras ligadas al servicio como la enfermería o la educación están profundamente relacionadas con cualidades como la empatía. En donde destaca el deseo de apoyar a personas que estén atravesando por situaciones difíciles o dolorosas. Todo ello coincide con estudios previos en la materia que afirman que aquellas personas que ejercen profesiones ligadas al servicio son más empáticas, compasivas, bondadosas y cuidadosas de los otros (Ayman & Korabik, 2010; Cingel, 2021; MataSegreda, 2004; Nijboer & Cingel, 2019).

A mí me gusta ayudar a las personas, no conociéndola o conociéndola. Soy empática. Me da tristeza alguna persona que esté pasando por alguna situación difícil así no la conozcan. No se me da, me da tristeza o quisiera ayudarla de una u otra manera. Y creo que la enfermería es eso, pues se basa en ayudar a la persona más necesitada o a la persona que está atravesando por un proceso doloroso o patológico. (Participante 4).

En cambio, aquellas carreras ligadas a los números se relacionan con cualidades como ser prácticos y capaces de resolver problemas (Copete et al., 2015). Lo cual se volvió a observar en la presente investigación, ya que los participantes que se desempeñaban en dichas áreas afirmaron ser analíticos, metódicos y principalmente organizados.

Lo de organizada, si lo he sido, digamos toda la vida, entonces porque mi mamá siempre nos recalcó de que había que ser organizado, organizado, organizado y eso te ayuda porque a nivel contable si eres un desastre, se te

transpapelan las cosas, puedes equivocarte y una equivocación en un número ya te daña todo. (Participante 2)

Asimismo, su ejercicio profesional no solo influyó en su carácter al reforzar atributos que ellos tenían previamente, sino que también integró elementos nuevos. Estudios llevados a cabo por Bolívar & Ritacco (2016) y Olave (2020) ofrecen una visión similar. Puesto que afirman que la identidad profesional es un proceso dinámico que se construye permanentemente a través de las interacciones entre el medio profesional y personal.

Pero yo sí sentía eso que me faltaba, ese como ese empuje que me que me que me llevara a relacionarme más con las personas a. A tener un poquito más así de de de chispa como uno dice, de de de astucia, de de de malicia... Eso me ayudó [la carrera] mucho, pues me ayudó mucho para yo afrontar la vida y la situación. (Participante 5).

Por último, todos los participantes del estudio destacan disfrutar haberse encontrado en constante capacitación laboral mientras estaban en Venezuela. Puesto que, era una oportunidad de mejora continua que se configuraba como elemento fundamental de la experiencia laboral. Estos hallazgos coinciden con lo expresado por Shulman (2005), quien expone que, para que un profesional sea reconocido como tal debe mantenerse siempre al día con la teoría en su respectivo campo y reflexionar sobre su práctica críticamente, como se observa en la siguiente cita “la capacitación constante. Era lo que más me gustaba. Claro, eso hacía que la empresa creciera al final” (Participante 1).

Entonces, se evidencia un nivel de disfrute en la capacitación y aprendizaje sobre sus materias. Este disfrute por aprender, ejercer y crecer en sus rubros fue un

elemento transversal en todas las entrevistas “A mí me gustaba. Sí, a mí me gusta. A mí me gusta la carrera... me gustaban las preguntas de los niños, sus curiosidades”

(Participante 3). Este elemento de disfrute laboral suele también relacionarse con un incremento en el sentido de felicidad, ya que implica el disfrute de las actividades laborales cotidianas (Seligman y Csikszentmihalyi citados en Forbes, 2013).

Entonces, es importante hacerse la siguiente pregunta: Si los migrantes venezolanos disfrutaban tanto de ejercer sus carreras en Venezuela ¿por qué no han intentado ejercerlas en Perú? La respuesta a esta pregunta es muy compleja, si bien, una razón es que la mayoría no ha podido convalidar sus títulos todavía, la respuesta resulta aún más extensa.

Con respecto a la validación de títulos, Instituciones como el INEI (2022) han informado que los principales motivos son la falta de medios económicos, desconocimiento del proceso y falta de diplomas para acreditar los estudios. La presente investigación ha corroborado dichos hallazgos ya que hubo participantes que manifestaron no contar con los medios económicos o no contar con los diplomas. Sin embargo, se descubrió también que la percepción de ya no estar cualificados para ejercer y el no encontrar un beneficio inmediato en ejercer jugaron un rol fundamental.

Y por los niños que aquí no tengo quien me ayude. Entonces yo presenté después que yo validé mi título. Yo presenté en unas oficinas, pero te hablan claro, te dicen aquí tienes una hora de entrada, no tienes hora de salida en domingo, que si acaso uno que otro día libre. Entonces, poniendo los pies sobre la tierra. Yo aquí no podía ejercer si quería no descuidar a los chicos... me apena los años que he tenido aquí y no he podido seguir. Siento que me atrasado. Porque sabe que las leyes cambian todos los años. Claro, me atrasado, me he

quedado, así como que me quedé en un stand by de hace años, de cinco años atrás. (Participante 2)

Es así como, muchos de los participantes abandonaron Venezuela con el pensamiento ya implícito de que no podrían ejercer en Perú, ya que aliviar la carga familiar resulta más importante que seguir su proceso de desarrollo profesional. También destaca la falta de capacitación por la que han atravesado producto de llevar tantos años fuera de sus rubros. Por lo cual, deciden tomar la decisión de dejar sus profesiones y dedicarse a otras actividades.

Por último, otro elemento relevante presente en el discurso de los participantes fue la percepción de estar sobre cualificado para los roles que desempeñan. Justamente, autores como Mckee-Ryan y Harvey (2011) describen la sobre cualificación laboral como la situación en la cual un empleado posee mayor experiencia, educación, conocimiento o habilidad que la requerida por su puesto de trabajo. Consecuentemente, no es capaz de explotar todo su potencial (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Lo cual fue visible en los participantes del presente estudio, quienes manifestaron extrañar sus empleos previos, aquellos para los que estaban capacitados y alegan sentirse limitados en sus roles actuales.

te dije que me dedico a la anfitrionaje. Jamás me gustó. O sea, yo nunca pensé en mi vida pararme frente a alguien, tener que sonreírme con esa persona para poder ganar dinero... pues quisiera volver a lo mío, a sentarme enfrente de un computador, a resolver problemas, a a crear. Pero hasta ahora no sucede. (Participante 1).

En síntesis, este análisis revela la dinámica entre el individuo y su entorno profesional. Las carreras, tanto de números como de servicios, no solo refuerzan

características existentes, sino que introducen nuevas a la composición de la identidad de los participantes. Sin embargo, actualmente y producto del subempleo y la falta de capacitación en sus rubros, ellos afirman sentirse preocupados por el evidente atraso teórico en el que se encuentran. Lo cual, a su vez, podría representarles un impedimento para ejercer en el futuro. Este contraste entre la constante mejora en Venezuela y la percepción del estancamiento en Perú destaca los desafíos que ellos enfrentan como migrantes en la construcción y mantenimiento de su identidad profesional.

En conclusión, en este tema se abordó la compleja construcción de la identidad profesional en venezolanos subempleados. Se exploró la elección vocacional, donde destacan las influencias familiares y el imaginario social de la carrera. Así como, El desarrollo de la identidad alrededor del ejercicio profesional, concluyendo que el mismo influye en las características previas que tenía la persona al reforzarlas mientras que, simultáneamente, integra elementos nuevos a la personalidad. También se miró a profundidad las inquietudes de los participantes con respecto a ya no recibir capacitación en sus rubros y como todo ello genera inseguridad con respecto a una futura práctica profesional.

### **Más Allá de la Pérdida: La Resiliencia en el Nuevo Entorno Laboral**

*“Hoy soy una persona diferente, cuando a una se le daña un sueño, una se deprime. Yo decidí transformarlo... con lo que hago ahora, ser feliz”*

(Participante 3, devolución de resultados)

Los procesos migratorios desencadenan grandes cambios en el estilo de vida. Para aquellos venezolanos participantes del estudio, dichos cambios abarcaron la reducción de su holgura económica, así como de su tiempo libre para hacer actividades de ocio o estar con la familia. Ambas en consecuencia de su incapacidad para ejercer su

profesión viviendo en Perú. En ese sentido, este tema no solo recoge sus vivencias con respecto a ello, sino que analiza a profundidad los sentimientos ligados a la nostalgia y frustración de ya no poder desempeñarse. Haciendo hincapié en la resiliencia de cada uno de ellos para afrontar dichos cambios manteniendo un sólido sentido de propósito.

Los participantes afirman que al migrar a Perú comenzaron a experimentar dificultades para acceder a momentos de ocio. administrar sus salarios, pagar sus necesidades y tener cierto margen de gasto para ahorrar o usarlo en otras actividades. Ellos, también comparten que, en Venezuela, por lo general, hasta antes de la crisis, no les hizo falta nada. Es más, en el caso de aquellos participantes que ya llevaban más de 10 años en el mercado laboral, cuando no conseguían un producto no era por problemas económicos sino porque dicho producto simplemente no estaba disponible para la venta en su país.

Dado que yo tenía un cargo de algo que yo tenía un cargo y yo también tenía este una peluquería y tenía un restaurante... Yo tenía mis comodidades, mi casa, mi carro, tengo mis carros allá, yo tengo mis dos carros en mí, en mi estación, en mi garaje de la casa, en mi cochera. Pero cuando entró la crisis, que que no se conseguían las cosas, yo que se ¿harina? (Participante 5).

Sin embargo, ahora que residen en Perú, carecen de muchas de las comodidades con las que contaban en Venezuela. Este fenómeno se conoce como *status loss* y ha sido previamente estudiado por Gelatt (2013) y Akay et al. (2017), el cual se entiende como una posición social ambigua producto de la pérdida de estatus luego de migrar. Este fenómeno resulta bastante común en aquellos profesionales migrantes que no tienen la posibilidad de ejercer como tal en sus países receptores (Alba & Forner, 2015) y a su vez se encuentra íntimamente relacionado con la sobre cualificación laboral. En la siguiente cita se describe una situación de *status loss*, ya que la participante describe

que en Venezuela contaba con la posibilidad de pagar educación privada para sus hijos, mientras que en Perú no puede darse ese lujo.

...sobre todo por los niños, yo allá los tenían todo privado, colegio privado, los niños tenían varias actividades, este acá los tuvimos que poner en un colegio público...esas son cosas que por lo menos aquí me he visto frenada... si tuviera las posibilidades, yo pudiera, Lo quisiera meter en algo. Y o en algo o en algo privado. O mudarnos a una mejor zona. (Participante 2).

Este fenómeno de temor a la pérdida de estatus se ha estudiado en otras poblaciones, incluso privilegiadas, donde se ha observado también su prevalencia. Por ejemplo, un estudio llevado a cabo con migrantes de origen mayoritariamente europeo que residen en Alemania se señaló que, a pesar de ser considerados de clase media antes y después de migrar, este grupo también tenía temor de padecer un *status loss*. Puesto que carecían de las redes de apoyo de la población local para afrontar dificultades económicas, laborales u otras (en caso las hubiera). Todo ello les hacía más vulnerables a una reducción en su calidad de vida que sus contrapartes alemanas y aquella sensación de riesgo les generaba malestar (Stock, 2022.). Entonces, es posible ver este fenómeno como común en grupos migrantes, con la diferencia que, en la población venezolana residente en Perú el *status loss* no es un miedo, sino un hecho.

Por otro lado, un estudio llevado a cabo con migrantes turcos en Finlandia reveló que ellos también experimentaron un *status loss*. Sin embargo, la variable género adquirió mayor peso en la población turca que en la venezolana. Para el grupo del medio oriente, se reportó una contradicción entre los roles de género del país de origen versus los roles de género en el país receptor. Se explicó también que, en aquellos hogares en los cuales las mujeres se volvieron proveedoras los hombres experimentaron

grandes sentimientos de frustración y deseos de volver al país de origen (Akyazan, 2023). Sin embargo, estas características no se observaron en el presente estudio.

Por otra parte, Verderber (2024) argumenta que, en el caso de mujeres altamente calificadas migran dejan sus profesiones para dedicarse al cuidado del hogar suele ser común que aparezcan sentimientos de frustración o limitación. Así como resentimiento por percibir las labores del hogar como inferiores a sus labores profesionales. Sin embargo, este fenómeno no se observó en la población del presente estudio, las participantes afirmaban sentirse agradecidas de tener una oportunidad de pasar tiempo con sus familias y no veían las labores de cuidado como inferiores. Primaba en ellas el sentimiento de añoranza y preocupación por la familia antes que el de frustración por sentir que sus labores actuales son inferiores “En cualquier ámbito que te toque vivir, tú debes dar lo mejor [...] La cocina también tiene que ser con amor” (Participante 3).

Otra cuestión relevante, con respecto al cambio en el estilo de vida, es la percepción del tiempo y la rutina laboral. De forma específica, los participantes afirman sentir que tienen menos tiempo libre y menos oportunidades recreativas para disfrutar con sus familias. Lo cual, concuerda con los descubrimientos de Camacho y Comas (2003) quienes alegan que los migrantes rara vez pueden acceder al ocio, debido a que, no cuentan ni con la capacidad económica ni con la disposición cultural para asimilar y disfrutar del mismo.

Mi estilo de vida en Venezuela. Pucha. Cómo si mi estilo de vida, Venezuela si tenía vida, podía salir, podía dedicarle tiempo, muchas cosas hobby a. A muchas cosas. Tenía vida. O sea, había momentos para trabajar o momentos para disfrutar, momentos para simplemente no hacer nada. (Participante 1)

Se destaca la diferencia entre la planificación del tiempo en Venezuela y Perú, alegando que en Venezuela contaban con mayor flexibilidad para adaptar sus horarios de ocio y de trabajo mientras que en Perú persiste la sensación de trabajar más, con horarios menos flexibles y con muy poco espacio para el ocio. Cabe recalcar que estas jornadas que ellos consideran excesivas se debe también a la naturaleza de las labores que desempeñan ahora. Puesto que, abordando cada caso de forma particular, los horarios y salarios de un ingeniero, contadora, profesora, enfermera y administradora difieren bastante de los que tiene un modelo, ama de casa, cocinera y niñera respectivamente.

Este último punto fue recalcado por los participantes durante la devolución de resultados, afirmaron que ha sido uno de los cambios más complicados para afrontar, incluso agregaron que, además de ser una complicación económica, también es cultural, afirmaron que en Perú existe un elemento cultural llamado “el trabajo primero” (Participante 2) por la cual, sumado a todo lo anterior, colaboraba en que ellos se sientan imposibilitados de pedir mayor flexibilidad en sus empleos.

También, cabe recordar que los inmigrantes se encontraron en situación de sobre cualificación laboral, ya que contaban con conocimientos muy especializados que excedían las funciones de sus actuales trabajos. Investigaciones llevadas a cabo por Wu et al (2015) y Maynard y Parfyonova (2013) y Skinner et al. (2023) correlacionan la percepción de estar sobre cualificado para el trabajo con la baja satisfacción laboral, lo cual termina también por afectar la sensación general de bienestar entre los migrantes (Biswas et al., 2024; Gkorezis et al., 2019; Skinner et al., 2023)

Me me hace falta así. Al principio no, pero cuando va pasando el tiempo, oye, no es lo es lo que yo quiero. Yo estudié para esto. Yo quisiera desempeñarme en en lo que yo estoy preparada. Ve? Pero bueno, llega el, el el,

el, la otra cosa que es la conformidad, o sea, ya este estoy aquí, ya me tocó esto, ¿ya ve? (Participante 5)

Diversos estudios sobre la salud mental en venezolanos migrantes revelan que una sensación común entre dicha población es la nostalgia (Angelucci et al., 2023; Melgarejo & Arias, 2018). Es así como, los participantes de esta investigación alegan sentir emociones contradictorias, por un lado, experimentan envidia, nostalgia y tristeza especialmente al ver como otras personas en Venezuela siguen desempeñándose en sus rubros. Sin embargo, al mismo tiempo reconocen la necesidad de adaptarse a las circunstancias actuales y se sienten agradecidos por las oportunidades que les brindó Perú.

A veces tristeza. A veces digamos que envidia. Cuando uno ve a la gente que todavía está allá, así como que hoy yo quisiera estar en mi casa. Pero más que todo tristeza es lo que da de que uno tuvo que salir de allá. (Participante 2)

La capacidad de adaptación se destaca como un recurso crucial en este contexto. Según testimonios, los participantes argumentan haber tenido que modificar sus hábitos y estilo de vida con el fin de adaptarse a nuevas circunstancias laborales y poder asumir roles que, si bien no son de su agrado, son necesarios. Es importante subrayar que la insatisfacción con los roles actuales, vinculada directamente al subempleo, actúa como un obstáculo para su pleno desarrollo profesional, bloqueando su identidad en este ámbito. Lo que estaría en consonancia con las consecuencias de un estado de sobre cualificación laboral, en donde la persona es limitada de alcanzar su potencial. Lo cual, también termina interfiriendo con su sensación de bienestar general (Maynard & Parfyonova, 2013).

me encanta dormir, dormir todo el día, me encanta ir a la playa y dormir, estar con mis papás o salir a discotecas. Me encanta la discoteca. Eso me gustaba y esa era mi día. Mis fines de semana era intocable, al menos de que yo quisiera. Una que otras veces trabajar porque me convenía, pero de resto no, no negociaba mi fin de semana. Y aquí, aquí, aquí no, no puedo negociar nada. (Participante 4)

De forma similar, este fenómeno se encuentra íntimamente relacionado con el de *status loss*, ya que, los migrantes no solo se estaban desarrollando profesionalmente en Venezuela, sino que también contaban con oportunidades de ocio y diversión de las que ahora carecen. Es así como el tiempo para dedicar al ocio juega también como un símbolo de estatus (Camacho & Comas, 2013), ya que, la carencia de este se atribuye a las difíciles condiciones económicas que atraviesan los migrantes en Perú, dada su situación de subempleados.

Entonces tuve que dejar parte de lo que soy y empezar a hacer cosas que no me gustan, que he tenido que agarrarle cierto cariño para poder funcionar dentro del medio, para poder vivir. (Participante 1)

En ese sentido, destaca especialmente el “dejar parte de lo que soy” haciendo alusión a que su profesión era un componente inseparable de su identidad personal. Sin embargo, se vio forzado a dejarlo atrás. Entonces, el sentido de propósito adquiere gran importancia, puesto que funciona como una guía para que los migrantes se apoyen para enfrentar este cambio. A su vez, también se ha documentado que dicho sentido de propósito sirve como una estrategia para que los migrantes puedan asimilar mejor los retos de su movilización (Benard, 1997, 2004). El sentido de propósito se describe comúnmente como la motivación subyacente que respalda el sacrificio que implica la migración. Además, uno de los impulsores clave de este sacrificio es el cuidado de la

familia, un factor que, aunque previamente mencionado, desempeña un papel fundamental al otorgar significado a todos los esfuerzos invertidos en la vida en Perú.

he tratado de adaptarme, pues. Y me he adaptado. Me he adaptado. He tratado de que. Esto es lo que. Esto es lo que hay para vivir. Voy a vivir así, tratando cada día de superarme, de tener las cosas este y así pues. Pero. Pero no con el estilo de vida que yo tenía ya. Sí, si ha habido un poquito de choque, pero como después que uno es abuela, después que una abuela, los nietos también llenan, llenan. Uno no le da tiempo a pensar mucho. Entonces una cosa compensa otra. (Participante 5).

Sin embargo, el sentido de propósito, si bien es relevante, no es el más significativo. El elemento de mayor relevancia traído por los participantes fue la resiliencia. Esta resulta vital, pues crea un hilo conductor entre las experiencias de cada participante y les permite darles un sentido a las adversidades (Palomino, 2025). De esta manera, los obstáculos se ven como aprendizajes que forjaron las personas que ellos son hoy. Entonces, ellos lograron encontrar paz en el saber que su sacrificio fue de utilidad y ahora pueden ver el futuro con optimismo (Ruiz et al., 2024). “Hoy soy una persona diferente, cuando a una se le daña un sueño, una se deprime. Yo decidí transformarlo... con lo que hago ahora, ser feliz” (Participante 3, devolución de resultados).

Sin embargo, aunque el optimismo es relevante, no se debe confundir con la resiliencia. Se ha examinado el rol del optimismo como facilitador para la adaptación en grupos migrantes (Stonawski, 2024). Si bien es útil y también se observaron frases de optimismo en este estudio, la resignificación de las dificultades para procurar el propio crecimiento personal es el elemento clave de la resiliencia (Palomino, 2025; Ruiz, 2024).

En ese sentido, La resiliencia se puede entender como la capacidad de las personas para afrontar dificultades y hallar una resolución en donde ellos también se vean fortalecidos (Anleu, 2017; Palomino, 2025). Esta capacidad es de especial valor en inmigrantes, puesto que requieren adaptarse a una serie de retos en sus países receptores (Niño et al., 2020). Todo ello se vio reflejado en sus testimonios tanto durante la primera entrevista como durante la devolución de resultados, ellos afirman haber experimentado momentos de profundo dolor producto de su proceso de migración. Sin embargo, todos argumentaron que este dolor les otorgaba un nuevo sentido. El sentido de fortalecerse y seguir adelante, por ellos, por sus familias y por sus futuros.

Porque no te voy a decir que no tuve mi momento de ¿hoy hasta cuándo? Y llorar y llorar y drenar, pero avanzar, pues avanzar porque hay que seguir avanzando. Si Dios me tiene aquí por algo, pues y gracias a Dios salió todo bien en mi operación estoy aquí, Entonces si estoy aquí hay que agradecer la vida, hay que seguir avanzando. No puedo quedarme... uno tiene que ser resiliente porque no puedo quedarme en la depresión o en la amargura, tal vez verdad de corazón o en tantas cosas que le pasan a uno en la mente. (Participante 3).

Asimismo, los participantes manifestaron haber experimentado sentimientos de preocupación, miedo y tristeza que, lentamente, lograron aprender a resignificar. Esta resignificación les permitió desapegarse del sufrimiento por la pérdida de comodidades y oportunidades al abandonar Venezuela y enfocarse en su presente y futuro en Perú .

Ahorita no procuro. No. No estar pensando lo que eran o lo que ya fui. Fui. Ya eso pasó. Ya lo que tengo es que ver que tengo por delante que mi norte qué es lo que quiero de ahora en adelante. (Participante 5)

En conclusión, la migración ha generado una serie de cambios en diversos aspectos de la vida de los participantes, desde la pérdida de comodidades hasta la adaptación a un nuevo estilo de vida. Todo ello les ha producido cierta nostalgia, insatisfacción y un gran anhelo por todo aquello que dejaron atrás al migrar. Sin embargo, la resiliencia, el sentido de propósito y el cuidado de sus familiares han jugado un gran rol en motivarles para enfrentar las adversidades que encuentran en Perú. Este estudio revela la complejidad de la migración, donde la pérdida y la adaptación coexisten, arrojando luz sobre los desafíos enfrentados por migrantes, así como su proceso para transformar la adversidad en crecimiento y perseverancia.

### **Conclusiones**

Esta investigación tuvo como propósito comprender de qué manera se relacionan los profesionales venezolanos migrantes con su identidad al ejercer cargos ajenos a su preparación académica. El análisis reveló que, más allá de verse debilitado, el nexos con sus profesiones es más fuerte que nunca. El verse forzados a ejercer labores ajenas a su preparación ha hecho que añoren inmensamente sus prácticas profesionales. Queda claro que su profesión ha sido un elemento clave en la formación de sus identidades personales, al punto que muchos de los rasgos que ellos entienden como "suyos", tales como ser organizado, líder o empático, fueron formados y pulidos por la misma práctica. Hoy por hoy, a pesar de no ejercer, ellos aún conservan dichos rasgos y recuerdan su formación profesional con cariño.

De forma específica se buscó conocer de qué manera el fenómeno de *status loss* producto de no poder ejercer afectó su bienestar. Es así como, muchos refieren que han perdido el acceso al ocio, a la holgura económica y a ciertos "lujos" tales como poner a

sus hijos en escuelas privadas, talleres, vivir en una mejor zona o acceder a más tiempo de ocio. En ese sentido, todos se han visto afectados por no haber logrado mantener un nivel de vida similar al que podían mantener en Venezuela. Si bien, todos se encuentran contentos porque vivir en Perú les permite acceder a servicios básicos permanentes, como el suministro de comida, medicinas, agua y electricidad. Ellos también generaban salarios mayores a la media en su país de origen, lo cual les permitía un estilo de vida superior a la media. Sin embargo, ya no se pueden permitir lo mismo y ello les genera incomodidad.

Un factor fundamental para sortear dicho malestar se encuentra en el segundo objetivo específico: conocer cómo su autopercepción se vio modificada producto de no ejercer. En este apartado destacaron enormemente el cuidado de la familia, el sentido de propósito y -principalmente- la resiliencia. Asimismo, relataron que encontrarse en esta situación en un país ajeno les desarrolló mucha madurez. Por último, también afirmaron sentirse orgullosos de su capacidad para adaptarse al cambio, ya que, al cabo de muchos años pudieron encontrar en Perú su segundo hogar.

En cuanto a los alcances, esta investigación representa un primer acercamiento a la experiencia de los migrantes profesionales que no pueden ejercer. Si bien, existe literatura que aborda la experiencia de los venezolanos migrantes (Ellner, 2019; Almiron & Fanego, 2021; Rosales, 2019) en su mayoría consiste en un análisis genérico de su experiencia más no aborda la problemática de la identidad profesional. En ese sentido, esta investigación ofrece información valiosa para trabajar en el futuro dicho constructo en esta población.

De forma similar, ya existían estudios realizados por el INEI (2022) que recogían por qué los venezolanos no convalidaban sus títulos y no podían ejercer sus carreras. Sin embargo, este estudio reveló que existen motivos más allá de los brindados

por el INEI, que abarcan cuestiones como la planificación familiar, la percepción de no estar aptos para ejercer porque no han recibido capacitación en años recientes y la percepción de que sus carreras y experiencia profesional en Perú no serán bien remuneradas (a diferencia de Venezuela).

En cuanto a las limitaciones, el grupo fue de difícil acceso, puesto que las características de los participantes del estudio fueron muy específicas. Es así como, cuando la investigadora intentaba aproximarse a estos profesionales de forma independiente ellos pedían un incentivo económico a cambio de su tiempo. Por ello, la investigadora tuvo que limitarse exclusivamente a sus redes de contacto y las redes de contacto de algunos participantes para lograr tener una muestra de 5 personas. Ello provocó que la técnica de selección de participantes sea por disponibilidad de la muestra y en cadena, lo cual podría acarrear sesgos como la sobrerrepresentación de individuos cuyas redes de contacto tienen características similares (Sadler, 2010). Sin embargo, esta técnica fue la única viable para el análisis de la muestra, por lo cual, tiene como ventaja que permite la comunicación con poblaciones de difícil acceso.

Por último, al momento de entrega esta investigación para revisión, aún no se pudo hacer la devolución a todos los participantes, la participante restante se mudó a Venezuela y poco después se enfermó de gravedad. Han pasado varios meses donde la investigadora intentó contactarse con la familia para saber de su estado, pero los pronósticos no parecen prometedores. En el futuro, de verse una mejoría en su estado de salud se procurará agendar una reunión virtual. Sin embargo, se tuvo que dar por concluida la investigación con solo 4 de 5 devoluciones.

Otra de las limitaciones fue la escasa disponibilidad del constructo *status loss* en literatura hispana. Gran parte de la data reciente relacionada con el *status loss* se

correspondía con grupos de migrantes a Europa, entonces fue complicado acceder a investigaciones similares con población venezolana migrante en Latinoamérica.

En cuanto a futuras líneas de investigación, si bien, existe data que recoge un estimado en el aumento del PIB por la formalización del trabajo de la mano de obra extranjera, no se hace una distinción entre población con y sin preparación. Entonces, se sugiere indagar más ampliamente en el efecto que tendría la integración de, exclusivamente, profesionales universitarios venezolanos en el aumento estimado del PIB.

Por otro lado, aunque existe literatura que conecta la posibilidad de ejercer la propia carrera con el género (Akyazan, 2023; Verderber, 2024). En el presente estudio esta variable no se observó. Sin embargo, ello podría deberse a que el género, desde un inicio, no fue uno de los enfoques del estudio. Entonces, se sugiere estudiar nuevamente la materia haciendo énfasis en dicha variable, especialmente dentro de la dinámica familiar.

Asimismo, se destaca la necesidad de fomentar una política de inserción migrante más efectiva. Aquella podría ir desde flexibilizar el trámite documentario para la convalidación de títulos, hasta la reducción de las tasas de los derechos de convalidación. Todo con el propósito de integrar a esta población en el mercado formal. También se puso en evidencia que la salud mental de este grupo poblacional se suele ver comprometida por factores como el *status loss*, la insatisfacción laboral, la incapacidad de acceso al tiempo de ocio, entre otros. Entonces, se pone de manifiesto la necesidad de diseñar intervenciones psicológicas en este grupo, así como en ir bosquejando políticas en salud mental que les incluyan.

Como investigadora reconozco que mi acceso a la muestra estuvo mediado por las interconexiones que compartían los participantes entre sí. Lo cual, pudo haber

dejado fuera las experiencias de migrantes sin redes comunitarias constituidas.

Asimismo, como investigadora con experiencia migratoria (Ica-Lima), reconozco que mi propio trasfondo pudo filtrar mi experiencia de los resultados obtenidos. A pesar de haber tomado diversos cuidados éticos, este posicionamiento constituye un sesgo epistemológico inherente a la investigación cualitativa (Comisión de Investigación del Departamento de Psicología PUCP, 2020). Por lo cual, su exposición aquí pone de manifiesto mi compromiso con la transparencia metodológica, e invita a leer los hallazgos tomando en cuenta este marco interpretativo.



## Referencias

- Achury-Saldaña, D. M., Achury-Beltrán, L. F., Rodríguez-Colmenares, S. M., Alvarado-Romero, H. R., Romero-Torres, M. C., Pardo-Camacho, D. L., Diaz-Muñoz, M. T., Moran-Vargas, M., Daza-Ramírez, J., & Andradre-Fonseca, D. (2025). Caracterización del perfil profesional y condiciones laborales de personal de enfermería en unidades de cuidado intensivo. *Enfermería Intensiva*, 36(2), 500525.  
<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2025.500525>
- Adler, N., Epel, S., Castellazzo, G., Ickovics, J.,(2000). Relationship of Subjective and Objective Social Status with Psychological and Physiological Functioning: Preliminary Data in Healthy, White Women. *Health Psychology* 19(6),586.
- Adriani, A. (2022). *Venezuela, la crisis y los cambios: Labor venezolanista*. Independently Published.
- Akay, A., Bargain, O & Zimmermann, K., (2017) Home Sweet Home? Macroeconomic Conditions in Home Countries and the Well-Being of Migrants. *Journal of Human Resources* 52(2), 351–73.
- Akyazan, A. (2023). *Migration and changing gender roles Experiences of Turkish migrants in Finland* [Master's Thesis, University of Helsinki Library].  
<https://helda.helsinki.fi/bitstreams/cdab6be2-6d03-4231-99ea-a242ba25d4ec/download>
- AlAlmiron, I., & Fanego, E. (2021). LA CRISIS EN VENEZUELA. “ *Tramas Sociales* ” *Revista Del Gabinete De Estudios E Investigación En Sociología (GEIS)*, 3(3), 238-255.  
<http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/tramassociales/article/view/637>
- Alba, R., Foner. N. (2015). *Strangers No More: Immigration and the Challenges of Integration in North America and Western Europe*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Albadan, J. (2020). Identidad profesional docente como religación entre el pensamiento complejo y el campo educativo. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (29), 127-156. <https://doi.org/10.17163/soph.n29.2020.04>
- Anderson, C., Kraus, M., Galinsky, A., Keltner, D. (2012). The Local-Ladder Effect: Social Status and Subjective Well-Being. *Psychological Science* 23(7), 764–71.
- Angelucci, L., Palma, M., & Zarra, N. (2023). Estrés por aculturación en migrantes venezolanos de 18 a 30 entre los años 2010 y 2019. *Revista Temas De Coyuntura*, (86), 31–54. Recuperado a partir de  
<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temasdecoyuntura/article/view/612>

- Angulo, J. (2024, December 18). Día del Migrante: el 81% de venezolanos en Perú trabaja en la informalidad y gana menos de 1.200 soles al mes. <https://www.infobae.com/>  
<https://www.infobae.com/peru/2024/12/19/dia-del-migrante-el-81-de-venezolanos-en-peru-trabaja-en-la-informalidad-y-gana-menos-de-1200-soles-al-mes/>
- Anleu, C. (2017). La aplicación de la perspectiva resiliente en el trabajo social con inmigrantes latinoamericanos en Tarragona. Una mirada crítica. *Revista de Ciències Socials Aplicades*. 6 (1), 44-69.
- Apolo, W. L. B., Marín, L. P. N., Patiño, S. N. I., Alcívar, D. E. C., Chango, N. L. O., & Machuca, M. E. C. (2024). Perfil Profesional y el Ejercicio Docente de los Educadores Ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 12392–12416.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.13444](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13444)
- Arias, S., & Ortiz, L. (2018). Implicaciones psicosociales de la migración venezolana en Colombia.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist*, 65(3), 157–170. <https://doi.org/10.1037/a0018806>
- Banco Mundial. (2019). *Una oportunidad para todos: los migrantes y refugiados venezolanos y el desarrollo de Perú* (1.<sup>a</sup> ed.).  
<https://www.bancomundial.org/es/events/2019/11/19/evento-migracion-peru-reporte-una-oportunidad-para-todos-los-migrantes-y-refugiados-venezolanos-y-el-desarrollo-del-peru>
- Banco Mundial. (s. f.). *Migrantes y refugiados venezolanos en el Perú: El impacto de la crisis del covid-19*. documents1.worldbank.org.  
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/647431591197541136/pdf/Migrantes-y-Refugiados-Venezolanos-en-El-Peru-El-Impacto-de-la-Crisis-del-Covid-19.pdf>
- Benard, B. (1997). *Turning it around for all youth: From risk to resilience*. New York: ERIC Clearinghouse on Urban Education.
- Benard, B. (2004). *Resiliency: What we have learned*. San Francisco: WestEd
- Benítez, E. (2019). *Experiencias e identidad profesional de mujeres estudiantes de ingeniería en el Instituto Tecnológico de Hermosillo*. [Tesis para optar por el grado de Maestra en Innovación Educativa, Universidad de Sonora]. Repositorio Institucional UNISON.
- Biswas, M. M., Das, K. C., & Sheikh, I. (2024). Psychological implications of unemployment among higher educated migrant youth in Kolkata City, India. *Scientific Reports*, 14(1).  
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-60958-y>

- Black, K., Warhurst, R., & Corlett, S. (2017). Identity as a Foundation for Human Resource Development. *Identity as a Foundation for Human Resource Development*, 237(251). <https://doi.org/10.4324/9781315671482>
- Blyde, J., Busso, M., & Ibáñez, A. (2020). El impacto de la migración en América Latina y el Caribe. Un análisis de la evidencia reciente. Banco Interamericano de Desarrollo. 112 <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-impacto-de-la-migracion-enAmerica-Latina-y-el-Caribe-Un-analisis-de-la-evidencia-reciente.pdf>
- Boado, H. C., & Suárez-Vergne, Á. (2025). Bienestar psicológico y resiliencia de los inmigrantes en crisis sociales emergentes. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 190, 89–110. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.190.89-110>
- Bolívar, A., & Ritacco, M. (2016). Identidad profesional de los directores escolares en España. Un enfoque biográfico narrativo. *Opción*, 32(79), 163-183. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31046684010>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Camacho, M. & Comas, D. (2003). «El ocio y los jóvenes inmigrantes». En: CACHÓN, L. «Inclusión de la juventud inmigrante». *Injuve*, 60, marzo.
- Carmona, E. (2018). Migración profesional y empleo informal en América Latina: análisis jurídico-profesional. *Derecho y Economía de la Integración*, (5). 23-41. <https://juridileyc.com/migracion-profesional-y-empleo-informal-en-america-latina-analisis-juridico-profesional/>
- Casas, E. (2024). *Humanizando el perfil profesional médico*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). *El rigor metodológico en la investigación cualitativa*. *Colombia Médica*, 34(3), 164-167.
- Catalano, V. (2023). Repairing the public health crisis in Venezuela. *Scholarly Review* ., Winter 2023/2024(7). <https://doi.org/10.70121/001c.121702>
- Cingel, M., & Brouwer, J. (2021). *What makes a nurse today? A debate on the nursing professional identity and its need for change*. *Nursing Philosophy*, 22(2). doi:10.1111/nup.12343 [10.1111/nup.12343](https://doi.org/10.1111/nup.12343)
- Comisión de Investigación del Departamento de Psicología de la PUCP. (2020). Criterios Homologados de Investigación en Psicología (CHIP). In <https://departamento->

*psicologia.pucp.edu.pe/*. <https://departamento-psicologia.pucp.edu.pe/investigacion-y-publicaciones/criterios-homologados-de-investigacion>

- Consejo de Derechos Humanos. (2021). Informe de la Misión internacional independiente de determinación de los hechos sobre la República Bolivariana de Venezuela. En *codeiv.org* (A/HRC/48/69). Recuperado 29 de mayo de 2023, de <https://codeiv.org/wp-content/uploads/2021/09/2021.09.15-Short-Report-ES-FINAL.pdf>
- Copete Galarza, A, Gaspar López, B y Gutiérrez Morales, F. (2015). *Identidad profesional a partir de trayectorias laborales de ingenieros de la ciudad de Palmira*. Universidad del Valle.
- Cruz, L., Bazán, A., Taracena, E., & Castellanos, D. (2017). Configuración de la identidad profesional del asesor técnico pedagógico de educación básica. *Diálogos sobre Educación*, 7(13), 1-19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553458101016>
- Currículo nacional bolivariano (2007). Diseño curricular del sistema educativo bolivariano. *Educere*, 11(39), 751-775. Recuperado en 09 de noviembre de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102007000400020&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000400020&lng=es&tlng=es)
- Dextre, J. (2013). *Los retos de la formación por competencias del Contador Público*. *Revista Contabilidad y Negocios*, 8(13), 35-47.
- Doyal, L & Gough, I (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Barcelona: Icaria/FUHEM.
- Eguren, J. (2021). La inmigración venezolana y su impacto en América Latina y el Caribe. *AULA Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 67 (2), 59-65
- Ellner, S. (2019). Explicaciones para la crisis actual en Venezuela: El choque de paradigmas y narrativas. *Discursos Del Sur, Revista De teoría crítica En Ciencias Sociales*, (4), 133–151. <https://doi.org/10.15381/dds.v0i4.17029>
- Engzell, P., & Ichou, M. (2020). Status Loss: The Burden of Positively Selected Immigrants. *International Migration Review*, 54(2), 471-495. <https://doi.org/10.1177/0197918319850756>
- Equilibrium Social Development Consulting [SDC] & Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2024). Análisis exploratorio de la contribución fiscal y económica de la migración venezolana en Perú. In *ww.r4v.info*. Rocio Ccasani y Adriana Cuellar. <https://www.r4v.info/es/document/analisis-exploratorio-de-la-contribucion-fiscal-y-economica-de-la-migracion-venezolana-en>

- Fajardo, O. N. (2021). Manuel HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, «El círculo de los Gálvez. Formación, apogeo y ocaso de una élite de poder indiana», Madrid, Ediciones Polifemo, 2019, 545 págs. *Cuadernos de Estudios del Siglo XVIII*, (31), 447-450.
- Fernandez, A., García-Viniegras, C., & Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica De Psicología De Iztacala*, 17(3).  
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/47410>
- Fernández, R. (2021). Pobreza, desempleo y condiciones laborales precarias: efectos sobre la salud mental. una visión desde la perspectiva de género. Universidad de Cádiz, España
- Figuroa-Céspedes, I. (2023). Identidad profesional de educadoras de párvulos: Huellas biográficas de su infancia y adolescencia. *Psicoperspectivas Individuo Y Sociedad*, 22(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol22-issue3-fulltext-2991>
- Fitzgerald, A. (2020). *Professional identity: A concept analysis. Nursing Forum*. doi:10.1111/nuf.12450
- Forbes R (2013), La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito Empresarial*, 227, 1-3.
- Franco, K., Pulgarín, C., & Zapata, C. (2019). El perfil profesional del Contador Público dentro de los límites del diseño curricular. A propósito de la Universidad de Antioquia y la Universidad de Medellín. *Adversia*, 22, 1-28.
- Freier, L. F., & Parent, N. (2019). The regional response to the Venezuelan exodus. *Current History*, 118(805), 56–61. <https://doi.org/10.1525/curh.2019.118.805.56>
- Freitez, A., & Marotta, D. (2021). Venezuela expulsora de su población. En *Inserción profesional de la población venezolana en Latinoamérica* (1.ª ed., Vol. 8, pp. 8-11). Koechin, Eugeren y Estrada.  
[https://www.comillas.edu/documentos/centros/obimid/coleccion\\_obimid/obimid\\_vol08.pdf](https://www.comillas.edu/documentos/centros/obimid/coleccion_obimid/obimid_vol08.pdf)
- Galaz Ruiz, A., (2015). EVALUACIÓN E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL PROFESOR ¿UN JUEGO DE ESPEJOS ROTOS?. *Andamios*, 12(27), 305-333.
- Galaz,A.(2015).Evaluación e identidad profesional del profesor ¿Un juego de espejos rotos? *Andamios*, 12(27), 305 333.<https://doi.org/10.29092/uacm.v12i27.86>
- Gandini, L., Ascencio, F. L., & Prieto, V. (2019). *Crisis y migración de población venezolana: entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica*.
- Gardner, H., & Shulman, L. P. (2005). The professions in America today: crucial but fragile. *Daedalus*, 134(3), 13-18. <https://doi.org/10.1162/0011526054622132>

- Gelatt, J. (2013). Looking Down or Looking Up: Status and Subjective Well-Being among Asian and Latino immigrants in the United States. *International Migration Review*, 47(1), 39–75.
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103335.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>
- González, A. (2017). Venezuela y el Terrorismo de Estado: De la representación social a la producción discursiva. *Analéctica*, 4(25). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4379409>
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601–1614.
- Heckathorn, D. D. (2011). Comment: Snowball versus Respondent-Driven Sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 355–366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01244.x>
- Heller, A (1978). *Teoría de las necesidades en Marx*. Barcelona: Península.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed). México: McGraw Hill Education.
- Houiellebecq, E., MacAskill, K., & Sittaro, F. (2023). Using systems-thinking approaches to evaluate impacts to essential services in fragile contexts: a case study on Venezuela. *Civil Engineering and Environmental Systems*, 40(3), 91–128.  
<https://doi.org/10.1080/10286608.2023.2288611>
- Ibarra, M. (2024). Acceso laboral de migrantes venezolanos en Argentina y Chile: perspectivas sobre obstáculos y estrategias. *Diarios Del Terruño*, 2(17), 125-147.  
<https://www.revistadiariosdelterruño.com/maryoly-ibarra/>
- INFOBAE. (2025, March 24). *Precio de homologación de títulos universitarios en Perú sube 265 %, alerta ONG venezolana*. <https://www.infobae.com/>.  
<https://www.infobae.com/america/agencias/2025/01/03/precio-de-homologacion-de-titulos-universitarios-en-peru-sube-265-alerta-ong-venezolana/>
- Instituto de Defensa Legal. (2024, July 18). *Migrantes venezolanos en el Perú: víctimas de estafa y explotación en la economía informal*. [idl.org.pe](http://idl.org.pe).  
<https://www.idl.org.pe/migrantes-venezolanos-en-el-peru-victimas-de-estafa-y-explotacion-en-la-economia-informal/>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Condiciones de vida de la Población Venezolana que reside en el Perú. En <https://www.r4v.info/> (N.º 2022-12479).  
[https://www.r4v.info/es/document/INEI\\_ENPOVE\\_2022](https://www.r4v.info/es/document/INEI_ENPOVE_2022)
- Inter-Agency Coordination Platform for refugees and Migrants from Venezuela. (2024, December 3). *R4V Latin America and the Caribbean, Venezuelan Refugees and Migrants in the Region - Nov 2024*. [www.r4v.info](http://www.r4v.info).  
<https://www.r4v.info/en/document/r4v-latin-america-and-caribbean-venezuelan-refugees-and-migrants-region-nov-2024>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Leal, M. L. H., Acevedo, E. C. M., & Rubio, G. a. E. (2023). Interculturación y multiterritorialidad: estrategias de resistencia y resiliencia de personas migrantes venezolanas asentadas en Cúcuta, Colombia. *AMÉRICA LATINA HOY*, 92, 117–134.  
<https://doi.org/10.14201/alh.28589>
- León, D. E. A. (2020). Dimensiones para abordar la salud mental en el contexto de la migración. Revisión de literatura científica entre 2016 y 2019. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps19.dasm>
- León-Vielma, J., Ramos-Real, F., & Hernández, J. H. (2022). The collapse of Venezuela’s electricity sector from an energy governance perspective. *Energy Policy*, 167, 113009.  
<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2022.113009>
- Lockley, R., Altamirano, T., & Copestake, J. (2008). *Wellbeing and Migration. Wellbeing and Development in Peru*, 121–151. doi:10.1057/9780230616998\_5
- López, J. (2022, 21 mayo). Casi 8000 profesionales venezolanos forman parte del sistema formal de trabajo en Perú. *Cronica.uno*. Recuperado 1 de mayo de 2023, de <https://cronica.uno/casi-8000-profesionales-venezolanos-forman-parte-del-sistema-formal-de-trabajo-en-peru/>
- Lozano, C. A., Romero, C. M., Osorio, R. C., Calvo, A. M., & De La Puente, K. I. (2023). La formación ética, como oportunidad de mejora laboral de contadores y administradores en el sector solidario. In *CID - Centro de Investigación y Desarrollo eBooks* (1st ed., pp. 21–37). Editorial CID - Centro de Investigación y Desarrollo.  
[https://doi.org/10.37811/cli\\_w958](https://doi.org/10.37811/cli_w958)

- Luz, C. G. M., Cristina, S. R., & Manuel, G. L. J. (2025). *EDUCANDO CON RECURSOS DIDÁCTICO-TECNOLÓGICOS*. Editorial UNED.
- Mantecón, A., Garrido-Sánchez, L., & Caneva, T. (2024). La influencia del trabajo en la identidad personal. Una investigación cualitativa. *Revista Española De Sociología*, 33(1), a210. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2024.210>
- Marcelo, L. H. D. (2019, 24 mayo). *Crisis económica de Venezuela y su influencia en el precio de las divisas periodo 2014-2018*. <https://www.eumed.net/rev/ce/2019/2/crisis-economica-venezuela.html>
- Martínez, P. (1999). Elección vocacional y personalidad en universitarios a través del psicodiagnóstico de Rorschach. *Revista de Psicología*, 17(2), 229-248. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/7404>
- MataSegreda, A., (2004). El sentido social de la idea de un buen maestro . *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2), 0.
- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana*. Barcelona: Icaria.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). I have a job, but...: a review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996.
- Mercado Maldonado, Asael, & Hernández Oliva, Alejandrina V. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. *Convergencia*, 17(53), 229-251. Recuperado en 25 de junio de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352010000200010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352010000200010&lng=es&tlng=es).
- Mijangos, K. I. (2024). Enfoque de género y enfermería. *Benessere - Revista De Enfermería*, 9(1), 1–3. <https://doi.org/10.22370/bre.91.2024.4403>
- Miyashiro, M. J. K. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Desde El Sur Revista De Ciencias Humanas Y Sociales De La Universidad Científica Del Sur*, 15(1), e0013. <https://doi.org/10.21142/des-1501-2023-0013>
- Musil, R., De La Cuesta Sáenz, J. M., Madrigal, P., & Formosa, F. (2010). El hombre sin atributos. En *Seix Barral eBooks*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA25664365>

- Nijboer, A. J., & van der Cingel, C. M. J. (2019). Compassion: Use it or lose it?: A study into the perceptions of novice nurses on compassion: A qualitative approach. *Nurse Education Today*, 72, 84–89. <https://europepmc.org/abstract/med/30463033>.
- Niño, Y; Álvarez, C & Giovanni, F. (2020). Migración Venezolana, Aporofobia en Ecuador y Resiliencia de los Inmigrantes Venezolanos en Manta, Periodo 2020. *Revista San Gregorio*, (43), 92-108. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1424>
- O'Connor, T. (2015). Men choosing nursing: Negotiating a masculine identity in a feminine world. *Journal of Men's Studies*, 23(2), 194– 211. <https://doi.org/10.1177/1060826515582519>
- Observatorio CEPLAN. (2024, November). *Persistencia de la informalidad laboral y del empleo vulnerable*. <https://observatorio.ceplan.gob.pe/>. <https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t29>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente . *Revista Innova Educación*, 2(3), 378–393. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>
- Oliveros, A., Leidenz, J., & Arcay, G. (2019). Venezuela: una hiperinflación latinoamericana y socialista. En *Inflación alta e hiperinflación: miradas, lecciones y desafíos para Venezuela*.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023, September 20). *Venezuela: Misión ONU de determinación de los hechos de Venezuela señala que se han intensificado los ataques sobre el espacio cívico y democrático, pide que se monitoree nueva fuerza de seguridad – DAET – para proteger derechos humanos*. <https://www.ohchr.org/>. <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2023/09/venezuela-un-fact-finding-mission-says-attacks-civic-and-democratic-space>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2024a, September 17). *Represión sin precedentes en Venezuela sumerge a la nación en una grave crisis de derechos humanos, dice la Misión de Determinación de los Hechos de la ONU*. <https://www.ohchr.org/>. <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2024/09/unprecedented-venezuela-repression-plunging-nation-acute-human-rights-crisis>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2024b, December 13). *Se proyecta que en 2024 los migrantes y refugiados venezolanos inyectarán 530 millones de dólares a la economía peruana*. [peru.un.org](https://peru.un.org/). <https://peru.un.org/es/285870-se-proyecta-que-en-2024-los-migrantes-y-refugiados-venezolanos-inyectar%C3%A1n-530-millones-de>

- Organización Internacional para las Migraciones (2024). *Reporte Migratorio Mundial 2024*.  
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] & Centro de estudios Sociales de América Latina [CESAL]. (2023). MIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS ASENTADOS EN ICA, CHINCHA Y PISCO,: EN EL MARCO DEL SERVICIO DE DISTRIBUCIÓN DE CANASTAS DE ALIMENTOS Y ENTRENAMIENTO EN PRÁCTICAS SALUDABLES DE ALIMENTACIÓN, EN LA REGIÓN ICA. In <https://peru.iom.int/> (No. 2023–07719). Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://peru.iom.int/sites/g/files/tmzbd1951/files/documents/2023-08/diagnostico-situacional-de-migrantes-y-refugiados-oim-cesal.pdf>
- Palomino, J. P. M. (2025). Psicología positiva y resiliencia: factores protectores frente al estrés y la adversidad. *Educational Regent Multidisciplinary Journal*, 2(3), 1–12.  
<https://doi.org/10.63969/ergr9p64>
- Queirolo, S. H. O. (2021). Elección vocacional en adolescentes: una revisión bibliográfica. *Temática psicológica*, 17, 39-57. <https://doi.org/10.33539/tematpsicol.2021.n17.2626>
- Quintero, C. L. R., & Ortiz, L. V. L. (2024). Retos y limitaciones de los migrantes venezolanos para la integración laboral en el Departamento de Boyacá (Colombia). *El Ágora USB*, 24(1), 167–189. <https://doi.org/10.21500/16578031.7158>
- Ribas, C. V. (2018). La migración en Venezuela como dimensión de la crisis. *Pensamiento propio*, 47, 91-128.
- Rosales, S. (2019, 5 abril). ONG y 4 universidades peruanas acuerdan facilitar homologación de títulos venezolanos. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/ong-4-universidades-peruanas-acuerdan-facilitar-homologacion-titulos-venezolanos-263391-noticia/?ref=gesr>
- Ruiz, D. T. M., Fernández, A. C., & Calderón, J. S. C. (2024). La migración en resiliencia: Miradas desde la voz femenina. In *Ediciones Comunicación Científica eBooks* (pp. 313–336). <https://doi.org/10.52501/cc.216.13>
- Ruiz, M., & Osorio, E. (2020). Migración y refugio en Venezuela 1998 – 2020. Dos miradas de una tragedia. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*.  
<https://doi.org/10.25965/trahs.2226>
- Ruíz-Marín, L. y Hernández-Prados, M. A. (2016). La formación de las familias. Un análisis bibliométrico. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 8, 9-25.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sadler, G. R., Lee, H., Lim, R. S., & Fullerton, J. (2010). Research Article: Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy. *Nursing and Health Sciences*, 12(3), 369–374. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00541.x>
- Sardi, B & Troilo, F (2020): Entrevistas de selección de personal mediadas por tecnología: La perspectiva de selectores, Serie Documentos de Trabajo, No. 737, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires
- Schick, C., Galaz, A., & Urrutia, D. (2015). Identidad profesional y factores de riesgo ocupacional de las profesoras. *Revista Estudios Feministas*, 23(3), 803–815. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p803>
- Secilmis, E. (2016). The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers Our Future. *Ekonomik Yaklasim*, 27(100), 223. <https://doi.org/10.5455/ey.35942>
- Skinner, A., Osgood, N. D., Occhipinti, J., Song, Y. J. C., & Hickie, I. B. (2023). Unemployment and underemployment are causes of suicide. *Science Advances*, 9(28). <https://doi.org/10.1126/sciadv.adg3758>
- Stock, I. (2022). Migrants’ transnational social positioning strategies in the middle classes. *Global Networks*, 24(3). <https://doi.org/10.1111/glob.12444>
- Stonawski, M. (2024). Venezuelans in Peru: Adaptation attitudes, optimism and relations with host society. *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.13348>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (s. f.). *Procedimiento de reconocimiento de grados y títulos*. [sunedu.gob.pe](http://sunedu.gob.pe). Recuperado 28 de abril de 2023, de <https://www.sunedu.gob.pe/procedimiento-de-reconocimiento-de-grados-y-titulos-extranjeros/>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (n.d.). *Procedimiento de reconocimiento de grados y títulos*. <https://www.sunedu.gob.pe/procedimiento-de-reconocimiento-de-grados-y-titulos-extranjeros/>
- Tójar, J.C. (2006). *Investgación cualitatva, comprender y actuar*. Madrid, La Muralla.

- Torres, J. & Naranjo, C. (2019). Migración venezolana en Riobamba: proceso de asimilación y adaptación de los migrantes venezolanos a la ciudad de Riobamba, Ecuador. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 4(1), 47-68. Epub 01 de abril de 2019. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v4i1.1631>
- Trujillo, A. E. P., Echeverry, C. M., & Aguilar-Barreto, A. J. (2024). Tendencias en la selección, formación y perfil de egreso en derecho: Un análisis comparado desde las mejores instituciones de educación superior. *Revista Pedagogía Universitaria Y Didáctica Del Derecho*, 11(1), 132–149. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2024.71074>
- Ugarte, D. (2021). *Care Roles and Motherhood in Forced Migration: Venezuelan Mothers Living in Lima and New York City* [Tesis para optar por un el grado de Maestro en artes del departamento de Sociología]. State University of New York. <https://www.proquest.com/openview/4b71afa0519f60a2bd1d3d172d661027/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Uriarte, J. D. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista De Psicodidáctica*, 10(2), 61–79. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Vélez-Guerra, E. X., & Roncancio-Moreno, M. (2024). Reconfiguración de la identidad de docentes universitarios en el contexto de la pandemia. *Revista CS*, 44, a06. <https://doi.org/10.18046/recs.i44.06>
- Verderber, S. (2024). The professional identity of highly educated migrant women: a multinational study of migration processes from a gender and educational perspective. *European Social Work Research*, 2(1), 69–87. <https://doi.org/10.1332/27551768y2024d000000010>
- Waldorf, B. (1995). Determinants of international return migration intentions. *The Professional Geographer*, 47(2), 125–136.
- Weitzman, A., & Huss, K. (2024). The Venezuelan Humanitarian Crisis, Out-Migration, and Household Change among Venezuelans in Venezuela and abroad. *Demography*, 61(3), 737–767. <https://doi.org/10.1215/00703370-11330409>
- Wong, Z. & Salcedo, L.E. (2008). Retos del Contador en la Actualidad. *Revista de la facultad de Ciencias Contables quipukamayoc*, 15 (30), 67-72.
- Wu, C.-H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917–937.

Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58.



## Anexos

### ANEXO 1

Link de Google Forms

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIBITg1ulrTWftTf4ogggeLDSR9GQeYNXJXmMhVQ68GQ2osg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIBITg1ulrTWftTf4ogggeLDSR9GQeYNXJXmMhVQ68GQ2osg/viewform?usp=sf_link)

Redacción del contenido del Google Forms

Investigación en migrantes

El propósito de este protocolo es informarle sobre las actividades a realizar el día de hoy y solicitarle su consentimiento.

La presente investigación es conducida por Ariana Cueva, alumna de la facultad de Psicología en la Pontificia Universidad Católica del Perú, bajo la asesoría de la Docente Angela Vera Ruiz. La finalidad de este estudio es conocer sus vivencias relacionadas a no poder ejercer su profesión en Perú.

En un principio se le pedirá llenar un cuestionario, el cual le requerirá no más de 5 minutos de su tiempo, dicho cuestionario recogerá información sobre usted y posteriormente podrá ser contactado por la investigadora para consultarle si desea formar parte de una entrevista. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y la información recogida será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en la investigación. Si tuviera alguna duda sobre la investigación, usted es libre de formularla en el momento que crea conveniente. Además, puede decidir interrumpir su participación en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio.

Si desea, podrá escribir al correo a20182377@pucp.edu.pe para obtener mayor información.

¿Autoriza usted la recolección de sus datos?

si ( )

no ( )

¿es usted venezolano?

si ( )

no ( )

¿cuenta usted con un título universitario obtenido en su país de origen?

si ( )

no ( )

En caso la respuesta a la pregunta anterior haya sido afirmativa, especifique qué título tiene (por ejemplo: enfermería, ingeniería de sistemas, medicina, etc)

---

¿durante cuánto tiempo ejerció su carrera en Venezuela?

---

¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Perú?

---

¿en qué trabaja actualmente? (por ejemplo: operario en una empresa de confección, profesor en una escuela primaria, etc)

---

¿hace cuánto tiempo se desempeña en esta labor?

---

¿Qué edad tiene?

---

¿Desea usted participar de una investigación para conocer sus vivencias relacionadas a no poder ejercer su profesión en Perú?

si ( )

no ( )

¿Autoriza usted ser contactado vía Whatsapp para poder agendar una fecha de entrevista presencial?

si ( )

no ( )

Por favor, facilítenos un número de teléfono y/o un correo electrónico para ponernos en contacto con usted

---

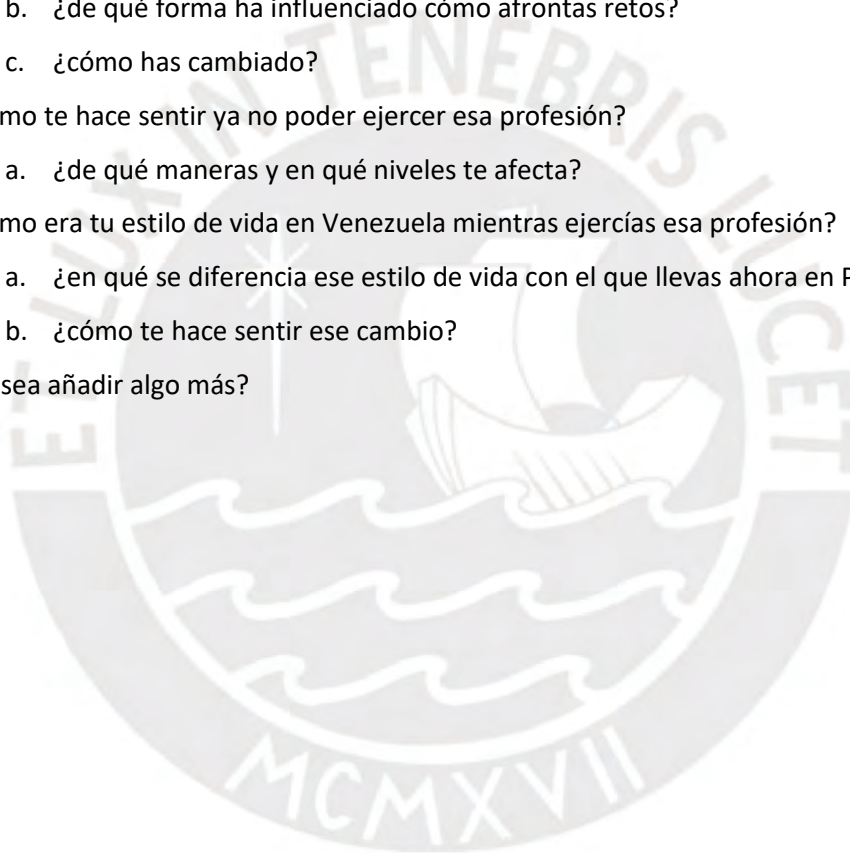
¿Autoriza usted que nos pongamos en contacto luego de 5 meses para agendar una segunda entrevista presencial para la devolución de los resultados?

si ( )

no ( )

## ANEXO 2

1. ¿hace cuánto tiempo te encuentras en Perú?
  - a. ¿cuál fue la razón principal por la cual emigraste?
2. ¿cuál era tu profesión en Venezuela?
  - a. ¿por qué estudiaste dicha carrera?
  - b. ¿qué funciones desempeñabas?
  - c. ¿qué era lo que más te gustaba de tu profesión?
  - d. ¿cómo te hacía sentir hacer eso?
3. ¿de qué manera tu profesión ha influenciado en quién eres hoy?
  - a. ¿de qué forma ha influenciado en cómo te relacionas con otras personas?
  - b. ¿de qué forma ha influenciado cómo afrontas retos?
  - c. ¿cómo has cambiado?
4. ¿cómo te hace sentir ya no poder ejercer esa profesión?
  - a. ¿de qué maneras y en qué niveles te afecta?
5. ¿cómo era tu estilo de vida en Venezuela mientras ejercías esa profesión?
  - a. ¿en qué se diferencia ese estilo de vida con el que llevas ahora en Perú?
  - b. ¿cómo te hace sentir ese cambio?
6. ¿desea añadir algo más?



## ANEXO 3

**Protocolo de Contención emocional y contacto de organizaciones que trabajan con población venezolana**

En la práctica investigativa, existen temas que pueden ser movilizantes para muchas personas (tanto participantes como investigadoras), despertando fuertes respuestas afectivas y de ansiedad. Por este motivo, es una necesidad ética que las investigadoras sean capaces de ser conscientes y prever los efectos que sus técnicas de recolección puedan tener en las participantes; así como también reconocer la importancia del autocuidado (en la investigación y cualquier otra actividad psicológica).

Particularmente, en cuanto a las participantes, las investigadoras deben estar capacitadas para contener afectivamente a las participantes y responder apropiadamente ante situaciones de estrés emocional que observen en ellas durante el proceso de recolección de información. Con esto en mente, la investigadora propone este protocolo de contención, el cual busca ser una herramienta de soporte. Este protocolo está compuesto por cuatro partes:

- 1) Herramientas actitudinales para el recojo de información;
- 2) Consideraciones especiales para técnicas de recolección sincrónica;
- 3) Anexos de derivación
- 4) Lineamientos para el autocuidado.

**1) Herramientas actitudinales para el recojo de información**

- **Escucha empática:** Muchas veces lo que nos comparte una persona puede no resultarnos familiar, e incluso extraño. Entonces, para poder entender lo que se nos dice, es necesario escuchar a la persona con empatía, es decir, *desde su propio marco de referencia (afectivo y social)*. Esto implica entrar a un juego imaginativo donde,

por momentos, nos “ubicamos” en el lugar de la otra persona, para luego volver a uno/a mismo/a, y así compenetrarse con lo que la otra persona siente y piensa.

- **Escucha activa y respetuosa:** Aunado a la escucha empática, es importante recordar que cuando conversamos con alguien, debemos aprender a escuchar atenta y respetuosamente. Una **escucha activa** implica estar atento/a al contenido del discurso, no sólo a lo explícito, sino también a las **connotaciones** del lenguaje, al **tono afectivo** que acompaña al discurso (es decir, *cómo* se dicen las cosas), y a la **congruencia entre el lenguaje verbal (lingüístico y paralingüístico) y no verbal**. Por su lado, una **escucha respetuosa** implica **no prejuzgar ni juzgar** aquello que la persona nos comparte, utilizando nuestros propios horizontes de comprensión (incluso si no estamos de acuerdo con lo compartido). Estamos en un rol de investigadores/as, preguntamos para descubrir y comprender aquello que el/la participante nos cuenta, mas no para hacer un juicio de valor ni hacer algún tipo de diagnóstico de aquello que se nos comparte.
- **Consideración positiva:** Además de la escucha respetuosa, libre de prejuicios y juicios de valor, debemos también **valorar que la persona participante está haciendo lo mejor que puede según sus circunstancias y su nivel de conciencia;** aún así no nos parezca “adecuado” lo que nos cuente.
- **Favorecer la expresión:** Dado que nos interesa comprender el fenómeno de estudio desde la perspectiva de los/las participantes, es importante ser capaces de facilitar su expresión. En caso percibamos que el/la participante responde de forma superficial o presente dificultades para elaborar sus experiencias, se sugiere el uso de repreguntas (p. ej., “¿cómo así?”, “¿y qué significa para ti esto que me mencionas?”) o de la técnica del “reflejo” (repetir lo último que dijo la persona) para **favorecer sus procesos de elaboración y expresión de la experiencia**

**narrada.**

- Por el contrario, si presentimos u observamos que esta dificultad para elaborar sus respuestas podría ser el resultado de una fuerte respuesta afectiva o de ansiedad sentida por el/la participante, podríamos preguntarle a la persona, muy respetuosamente, si es que la pregunta o estímulo le genera algún tipo de incomodidad; y de ser así, se le pregunta si prefiere pasar a la siguiente pregunta/estímulo, o si gusta detener la entrevista para brindarle un espacio de escucha y contención.
- **Concretización:** El lenguaje es un fenómeno psicosocial cargado de afectos y connotaciones que escapan a la literalidad del contenido manifiesto. Por este motivo, es importante **explorar el significado personal (connotativo)** de aquello mencionado por el/la participante, así como **las particularidades de las situaciones narradas**. En este sentido, lejos de presumir o hacer asunciones sobre sus experiencias, sugerimos explorar las especificidades del discurso. Para ello, podemos utilizar repreguntas; por ejemplo, “cómo así”, “como cuál”, “para qué”, “cómo”, “por qué”, “cuándo”, “dónde”, entre otras.

## 2) Consideraciones especiales para técnicas de recolección sincrónicas<sup>1</sup>

- Durante el transcurso de estas conversaciones sincrónicas, la **privacidad** cobra un nuevo significado. Por ello, **el/la entrevistador/a debe procurar asegurar que la entrevista se lleve a cabo en un espacio privado y seguro, libre de interrupciones**, de modo que pueda prestarle respetuosa atención a la persona entrevistada, y al mismo tiempo, garantizar que lo comunicado no sea escuchado por terceros.

---

<sup>1</sup> Sea esta una entrevista individual virtual o por chat, un grupo focal, u observación plena y/o periférica.

- En caso el/la participante encuentre su capacidad de contención afectiva desbordada por la magnitud de los afectos presentes en la comunicación, **cada entrevistador/a tendrá a su disposición una serie de técnicas de relajación<sup>2</sup> para facilitar su retorno a una sensación de tranquilidad.** En estos casos, se debe conversar con el/la participante si se encuentra afectivamente disponible para seguir con la entrevista; de lo contrario, brindarle un espacio de escucha y contención, y de ser posible, programar una segunda sesión para continuar con la entrevista.

Ante la observación de un grado de malestar significativo, llanto o quiebre de la persona, la entrevistadora seguirá los siguientes pasos:

1. Pausar la grabación y la entrevista.
2. Se le indica que se hará una pausa a la entrevista y a la grabación, *“vamos a parar aquí por un momento la entrevista, y también vamos a detener la grabación”*.
  - a. En todo momento, hacer contacto visual (dentro de lo posible) con la persona afectada<sup>3</sup>, de modo que se pueda facilitar una sensación de calidez, compañía, y que la persona participante perciba que se encuentra con alguien en quien puede confiar.
3. Validar la reacción y la expresión afectiva de el/la participante. Se le podría decir algo como lo siguiente, *“me estás comentando una experiencia difícil. Entiendo que pensar al respecto te puede hacer sentir angustia. Considera que estoy aquí para escucharte en caso lo necesites”*.
4. Realizar ejercicios de respiración para facilitar la relajación de la persona participante.

---

<sup>2</sup> En esta dirección se podrán encontrar algunas técnicas de respiración para fomentar la relajación: <https://psicologiymente.com/vida/ejercicios-de-respiracion-para-relajarte>

<sup>3</sup> Mirando a la persona, con la vista y rostro en dirección al lente de la cámara.

- a.** Inhalar y exhalar *junto con* el/la entrevistado/a durante unos minutos hasta que la persona se sienta más tranquila.
- i.** Se le indica a la persona respirar lenta y profundamente por las fosas nasales, dirigir el aire al estómago, retener la respiración por unos segundos (cinco aproximadamente), y luego exhalar lenta y profundamente por la boca.
  - ii.** Durante este ejercicio de respiración, se le pide a la persona que preste atención solamente a la entrada y salida del aire, sin modificar su respiración. Podría ayudar si se cierran los ojos y se intenta visualizar un globo a la altura de la boca del estómago (debajo del esternón, entre las costillas) que se va inflando y desinflando junto a la respiración; también, con las manos se puede hacer como si se tocara el contorno del globo a medida que se infla y desinfla.
  - iii.** Si aparecen pensamientos negativos durante el ejercicio de respiración, se le pide a la persona que focalice la atención en su respiración.
  - iv.** Esperar a que el/la participante se calme.
- 5.** Al final del ejercicio, cuando la persona haya logrado mayor tranquilidad, se le pregunta cómo está, si se siente más tranquilo/a, y si desea continuar con la entrevista o suspenderla.
- a.** En caso el/la participante decida terminar con la entrevista, se le pregunta si estaría bien programar una segunda sesión de la entrevista, o si desea dejar de participar en el proceso de investigación.

- b.** En cualquiera de ambos escenarios, se le agradece por su tiempo y por compartir sus experiencias con el/la entrevistador/a. Se le pregunta si desea recibir una cartilla con números telefónicos a los que puede acudir en caso desee ayuda profesional con su malestar. De ser así, se le envía por correo dicho documento (“Anexo de derivación”).

### **Anexos de derivación**

La presente sección presenta una recopilación de recursos psicosociales (estatales y privados) a los cuales las participantes pueden acceder en caso de necesitar algún tipo de ayuda profesional o legal. En este sentido, el anexo de derivación sirve para facilitar una contención afectiva a las participantes del estudio. A continuación, se presenta una serie de servicios de atención de población migrante venezolana que cuentan con servicios de atención psicológica.

<b>Atención psicológica</b>
<p>ONG Cesal</p> <p>Correo electrónico de la gestora en la ciudad de Ica: <a href="mailto:patricia.vargas@cesal.org">patricia.vargas@cesal.org</a></p>
<p>ACNUR</p> <p>La Agencia de la ONU para los Refugiados</p> <p>Contacto para recibir atención psicológica a distancia:</p> <p>Teléfono: (+51 1) 204 3161 / 204 3128</p> <p>E-mail: <a href="mailto:refugiados@ree.gob.pe">refugiados@ree.gob.pe</a></p>
<p>Organización Panamericana de la Salud - Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias (SMAPS)</p> <p>+1 (202) 974-3000</p>

## ANEXO 4

**Consentimiento Informado**

El propósito del consentimiento informado es brindarle, como posible participante de la presente investigación, una explicación sobre la naturaleza del estudio y del rol que usted tendría en ella.

Nos gustaría empezar comentando que la presente investigación es conducida por Ariana Cueva, estudiante de Psicología en la Pontificia Universidad Católica del Perú para obtener su título de licenciatura, bajo la asesoría de la Doctora Angela Vera Ruiz. Actualmente nos encontramos realizando un estudio cuyo objetivo es explorar las experiencias de venezolanos migrantes que ejercen labores ajenas a su preparación académica en Ica; por ello, quisiéramos contar con su participación.

Si usted accede a participar, se le pedirá responder a una serie de preguntas en una entrevista elaborada por la investigadora, que tendrá una duración aproximada de 60 minutos.

En caso usted no desee responder alguna de estas preguntas, o prefiera no conversar sobre algún tema en particular, está en todo su **derecho de abstenerse** y comunicárselo a la entrevistadora.

Finalmente, una vez se haya completado el proceso de investigación, al finalizar el curso, nos pondremos en contacto con usted para coordinar **la devolución de los resultados del estudio**.

En ese sentido, la devolución presencial de los resultados de la investigación se llevará a cabo aproximadamente en enero del 2024 y consistirá en que los investigadores se reunirán con usted para explicarle los hallazgos de la investigación. Esta devolución constará de una pequeña introducción con el estado de la literatura en la materia, una

presentación de los puntos clave descubiertos y una sección de diálogo y reflexión. En la cual, usted podrá compartir sus opiniones sobre los resultados. Por último, se brindará un espacio para que usted y los investigadores discutan las posibles implicaciones prácticas de los hallazgos para la comunidad de venezolanos migrantes, así como posibles líneas de investigación futuras.

Por otro lado, solicitamos su **autorización para que lo que se converse durante la entrevista pueda ser grabado**, de modo que podamos transcribir fielmente las ideas que usted nos haya expresado para su posterior análisis.

En cumplimiento con las regulaciones de Ley N° 29733 de Protección de Datos Personales, se garantiza la confidencialidad y el manejo responsable de la identidad de usted como participante. Toda la información que se recoja será manejada con **absoluta confidencialidad**, protegiendo y modificando en las transcripciones todos aquellos datos personales y contextuales que puedan revelar su identidad y una vez transcrita su entrevista la grabación será destruida y las transcripción será archivada de manera segura hasta por 4 años para efectos de auditoria de la investigación.

**Sabiendo esto, ¿está usted de acuerdo con que su entrevista sea grabada?**

**Marque con una (x)**

**Sí**     ( )

**No**     ( )

Asimismo, queremos resaltar que su participación en esta investigación sería **totalmente voluntaria**; y si usted, en algún momento del proceso de investigación, decide que ya no quiere ser parte de la misma, puede contactarse al correo: [a20182377@pucp.edu.pe](mailto:a20182377@pucp.edu.pe). y solicitar que ya no se considere su participación en el estudio, sin que esto conlleve algún perjuicio para usted.

Por último, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 es necesario que confirme que está apto para participar de la entrevista, para ello usted no debe presentar síntomas de COVID-19 y contar con mínimo 3 dosis de vacuna.

**Si estoy apto ( )**

**No estoy apto ( )**

Cualquier duda adicional sobre el proceso de esta investigación, podrá comunicarse con la investigadora: [a20182377@pucp.edu.pe](mailto:a20182377@pucp.edu.pe) , o con su docente asesora:

[averar@pucp.edu.pe](mailto:averar@pucp.edu.pe) o al comité de ética de la investigación:

[oetiic.secretariatecnica@pucp.edu.pe](mailto:oetiic.secretariatecnica@pucp.edu.pe).



## ANEXO 5

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

**Juez:** Meir Tintaya Orihuela

**Evaluación de preguntas:** A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5 (máximo puntaje)** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- *Claridad:* La pregunta no es compleja (varías preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).

Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

**Si es factible, considere la posibilidad de incorporar ejemplos de reformulación para las observaciones planteadas.**

Objetivo del estudio: comprender de qué manera venezolanos inmigrantes profesionales se relacionan con su propia identidad profesional al ejercer en cargos ajenos a su preparación académica, para los cuales están sobrecalificados.							
Pregunta	Objetivo de la pregunta	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Claridad	Apertura		
1. ¿hace cuánto tiempo te encuentras en Perú?	Recoger información general para entrar en contexto	5	5	5	5		
1.1. ¿por qué emigraste?		5	5	5	5		
2. ¿cuál era tu profesión en Venezuela?	Conocer los motivos que le guiaron a elegir su profesión	5	5	5	5		
2.1. ¿por qué estudiaste dicha carrera?		5	5	5	5		Se recomienda hacer repreguntas a los motivos

							sobre la elección de carrera
2.2. ¿a qué te dedicabas exactamente?	Indagar sobre sus funciones previas	5	4	4	4		Se sugiere enmarcar la pregunta al contexto de su situación laboral en Venezuela  Es posible haber laborado en ocupaciones que no se relacionen directamente con su profesión. Ahí se puede preguntar qué significó dicha situación
2.3. ¿qué era lo que más te gustaba de tu profesión?	Conocer cómo se relacionaba emocionalmente con su profesión	5	4	4	4		Se sugiere indagar en por qué le gustaba esos aspectos de su profesión
2.4. ¿cómo te hacía sentir hacer eso?		4	4	4	4		
3. ¿de qué manera tu profesión ha influenciado en quién eres hoy?	Indagar en las implicancias que tiene su identidad profesional sobre su identidad personal	5	5	5	5		
3.1. ¿de qué forma ha influenciado en cómo te relacionas con otras personas?		5	4	3	4		Falta claridad en la pregunta. Hacer énfasis en qué forma <b>su profesión</b> ha influido en la manera en que se relaciona con otros
3.2. ¿de qué forma ha influenciado cómo afrontas retos?		5	4	4	4		

3.3. ¿de qué forma tu identidad ha cambiado producto de ejercer tu carrera?		4	4	3	4		Evaluar en el piloto el término “tu identidad”, se puede reemplazar por “tu forma de ser”. Ahí me genera duda la parte “... producto de ejercer tu carrera” Puede haber situaciones donde no haya ejercido su carrera y solo se hayan dedicado a ocupaciones afines.	
4. ¿cómo te hace sentir ya no poder ejercer esa profesión?	Conocer las consecuencias de ya no poder ejercer su profesión en su percepción de bienestar	5	5	5	5			
4.1. ¿de qué maneras te afecta?		5	5	5	5			
5. ¿cómo era tu estilo de vida en Venezuela mientras ejercías esa profesión?	Conocer las implicancias del status los y la sobre cualificación laboral en su percepción de bienestar	5	5	5	5			
5.1. ¿en qué se diferencia ese estilo de vida con el que llevas ahora en Perú?		5	5	5	5			
5.2. ¿cómo te hace sentir ese cambio?		5	5	5	5			
<b>Fluidez de la guía:</b> Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.							<b>→ Fluidez:</b>	5

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

**Juez: César Andrés Llanco Gonzales**

**Evaluación de preguntas:** A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5 (máximo puntaje)** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- *Claridad:* La pregunta no es compleja (varías preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).

Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

**Si es factible, considere la posibilidad de incorporar ejemplos de reformulación para las observaciones planteadas.**

Objetivo del estudio: comprender de qué manera venezolanos inmigrantes profesionales se relacionan con su propia identidad profesional al ejercer en cargos ajenos a su preparación académica, para los cuales están sobrecalificados.

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Claridad	Apertura		
6. ¿hace cuánto tiempo te encuentras en Perú?	Recoger información general para entrar en contexto	5	5	5	2		
6.1. ¿por qué emigraste?		3	3	2	4		Si bien la pregunta es clara, puede abrirse bastante y desviar el tema. Sería bueno tener más repreguntas que limiten o especifiquen.
7. ¿cuál era tu profesión en Venezuela?	Conocer los motivos que le guiaron a elegir su profesión	5	5	5	5		
7.1. ¿por qué estudiaste dicha carrera?		4	4	4	3		Es una segunda pregunta introductoria que podría

							abrirse demasiado. Tener más repreguntas ayudaría a delimitar y prevenir esto.
7.2. ¿a qué te dedicabas exactamente?	Indagar sobre sus funciones previas	3	3	2	3		No queda claro qué es lo que se está especificando (una descripción detallada del área de trabajo, el trabajo en sí mismo o las actividades que realizaba en general)
7.3. ¿qué era lo que más te gustaba de tu profesión?	Conocer cómo se relacionaba emocionalmente con su profesión	5	5	5	5		La pregunta asume que la profesión no se ejerce y por eso se habla en pasado. En algún momento de la conversación esta idea debe haberse confirmado
7.4. ¿cómo te hacía sentir hacer eso?		5	5	5	3		Si se trata de una persona que es capaz de identificar y explicar sus emociones, esta pregunta basta. Pero si toca a alguien que no es tan expresivo, necesitas establecer repreguntas.
8. ¿de qué manera tu profesión ha influenciado en quién eres hoy?	Indagar en las implicancias que tiene su identidad profesional sobre su identidad personal	5	5	5	5		
8.1. ¿de qué forma ha influenciado en cómo te relacionas con otras personas?		1	2	4	3		Hay cierta distancia entre la pregunta y el objetivo. Se entiende que se quiere

							recoger el componente social pero no queda claro hacia dónde se dirige este. Por ejemplo, podría orientarse a identificar los vínculos afectivos o podría orientarse a recoger el status construido. Es necesario revisar si esta pregunta se queda como repregunta o amerita tener su propio objetivo y plantear repreguntas.
8.2. ¿de qué forma ha influenciado cómo afrontas retos?		1	1	1	3		La pregunta es confusa y no está vinculada con el objetivo. Sería interesante ver si se planteen objetivos específicos pues hablar de los retos emerge de manera intempestiva. Sincerar si la pregunta está orientada necesariamente a la toma de decisiones o a la solución de conflictos o está vinculado más con elementos como resiliencia.
8.3. ¿de qué forma tu identidad ha cambiado producto de ejercer tu carrera?		5	5	1	1		Plantear una pregunta previa que indague si siente que efectivamente

							ha habido un cambio y luego pasar a esta pregunta. La palabra identidad podría leerse de manera muy compleja, se podría simplificar a “cómo quien eres ha cambiado” o “cómo has cambiado”
9. ¿cómo te hace sentir ya no poder ejercer esa profesión?	Conocer las consecuencias de ya no poder ejercer su profesión en su percepción de bienestar	4	4	4	4		Considerar que las consecuencias no son solamente afectivas, podrían integrarse más ámbitos en las repreguntas.
9.1. ¿de qué maneras te afecta?		5	5	5	5		
10. ¿cómo era tu estilo de vida en Venezuela mientras ejercías esa profesión?	Conocer las implicancias del status los y la sobre cualificación laboral en su percepción de bienestar	5	3	4	4		A nivel de narrativa argumentativa, esta pregunta regresa al pasado para plantear la pregunta sobre el estilo de vida, eso podría resultar confuso.
10.1. ¿en qué se diferencia ese estilo de vida con el que llevas ahora en Perú?		5	3	4	4		
10.2. ¿cómo te hace sentir ese cambio?		5	3	4	4		El objetivo está orientado al bienestar, sin embargo, este no se aborda de manera directa. Toca ajustar el objetivo o

							plantear repreguntas más directas.
<b>Fluidez de la guía:</b> Evaluar <b>del 1 al 5</b> si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.							<b>→ Fluidez: 3</b>

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

**Jueza: Noelia Rodríguez Espartal**

**Evaluación de preguntas:** A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5 (máximo puntaje)** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- *Claridad:* La pregunta no es compleja (varías preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).

Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

**Si es factible, considere la posibilidad de incorporar ejemplos de reformulación para las observaciones planteadas.**

Objetivo del estudio: comprender de qué manera venezolanos inmigrantes profesionales se relacionan con su propia identidad profesional al ejercer en cargos ajenos a su preparación académica, para los cuales están sobrecalificados.							
Pregunta	Objetivo de la pregunta	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Claridad	Apertura		
11. ¿hace cuánto tiempo te encuentras en Perú?	Recoger información general para entrar en contexto	5	5	5	5	5	
11.1. ¿por qué emigraste?		5	5	5	5	5	Quizá se podría reformular a “¿Cuál fue la principal razón por la que emigraste?” El proceso

							migratorio es bien complejo, así como las razones para este y puede abrirte demasiado el tema.
12. ¿cuál era tu profesión en Venezuela?	Conocer los motivos que le guiaron a elegir su profesión	5	5	5	5	5	
12.1. ¿por qué estudiaste dicha carrera?		5	5	5	5	5	
12.2. ¿a qué te dedicabas exactamente?	Indagar sobre sus funciones previas	5	5	5	5	5	Quizá preguntaría “¿Cuáles eran las funciones que desempeñabas en tu puesto de trabajo?” para indagar si este se relacionaba con lo que la persona ha estudiado.
12.3. ¿qué era lo que más te gustaba de tu profesión?	Conocer cómo se relacionaba emocionalmente con su profesión	5	5	5	5	5	Sería interesante ver qué era aquello que menos le gustaba o más le retaba también; para cubrir ambos aspectos emocionalmente.
12.4. ¿cómo te hacía sentir hacer eso?		5	5	5	5	5	
13. ¿de qué manera tu profesión ha influenciado en quién eres hoy?		5	5	5	5	5	

13.1. ¿de qué forma ha influenciado en cómo te relacionas con otras personas?	Indagar en las implicancias que tiene su identidad profesional sobre su identidad personal	5	5	5	5	5	¿Te interesa con otras personas en general o con algunos grupos en específico (familia, amistades, etc.? Pensarlo.
13.2. ¿de qué forma ha influenciado en cómo afrontas retos?		5	5	5	5	5	En la mayoría de estas preguntas te resultaría de mucha utilidad, pedir ejemplos. Estas indagando sobre cuestiones que pueden movilizar a las personas y quizá te den respuestas muy vagas, con los ejemplos puedes obtener respuestas más concretas, protegiendo de alguna forma la distancia necesaria del hecho.
13.3. ¿de qué forma tu identidad ha cambiado producto de ejercer tu carrera?		5	5	5	5	5	
14. ¿cómo te hace sentir ya no poder ejercer esa profesión?	Conocer las consecuencias de ya no poder ejercer su profesión en su percepción de bienestar	5	5	5	5	5	Entiendo que en tus criterios de inclusión está el que ya no ejerzan esa profesión.
14.1. ¿de qué maneras te afecta?		5	5	3	5	4.5	No queda muy claro a qué nivel estás explorando la afectación. Pensarlo.

15. ¿cómo era tu estilo de vida en Venezuela mientras ejercías esa profesión?	Conocer las implicancias del status los y la sobre cualificación laboral en su percepción de bienestar	5	5	3	5	4.5	Acotar bien qué quieres explorar con “estilo de vida”.	
15.1. ¿en qué se diferencia ese estilo de vida con el que llevas ahora en Perú?		5	5	3	5	4.5	Mismo comentario que arriba.	
15.2. ¿cómo te hace sentir ese cambio?		5	5	5	5	5	¿A qué nivel quieres ver el cambio? Definirlo.  No has planteado un cierre y es importante que lo hagas. Preguntarles si quieren añadir algo más.	
<b>Fluidez de la guía:</b> Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.							<b>→ Fluidez:</b>	4.5

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

**Juez:** \_\_\_\_\_ ANGELA VERA RUIZ \_\_\_\_\_

**Evaluación de preguntas:** A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas.

Utilice una escala del **1 al 5 (máximo puntaje)** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- *Claridad:* La pregunta no es compleja (varías preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).

Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

**Si es factible, considere la posibilidad de incorporar ejemplos de reformulación para las observaciones planteadas.**

Objetivo del estudio: comprender de qué manera venezolanos inmigrantes profesionales se relacionan con su propia identidad profesional al ejercer en cargos ajenos a su preparación académica, para los cuales están sobrecalificados.

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Claridad	Apertura		
16. ¿hace cuánto tiempo te encuentras en Perú?	Recoger información general para entrar en contexto	5	5	5	5	5	
16.1. ¿por qué emigraste?		5	5	5	5	5	
17. ¿cuál era tu profesión en Venezuela?	Conocer los motivos que le guiaron a elegir su profesión	5	5	5	5	5	
17.1. ¿por qué estudiaste dicha carrera?		5	5	5	5	5	
17.2. ¿a qué te dedicabas exactamente?	Indagar sobre sus funciones previas	2	5	2	5	3.5	Evidenciar que la pregunta implica describir la dedicación dentro del ejercicio de la profesión. Es importante que tengas esto en cuenta para tus criterios de inclusión: que estes segura que las personas ejercían su profesión en Venezuela.
17.3. ¿qué era lo que más te gustaba de tu profesión?	Conocer cómo se relacionaba emocionalmente con su profesión	5	5	5	5	5	
17.4. ¿cómo te hacía sentir hacer eso?		2	5	2	5	3.5	Pregunta ambigua: cómo te hacía sentir ejercer tu profesión
18. ¿de qué manera tu profesión ha influenciado en quién eres hoy?	Indagar en las implicancias que tiene su identidad profesional sobre su identidad personal	5	5	5	5	5	Todo este bloque lo pasaría para mas adelante, después de captar la experiencia de no poder ejercer.
18.1. ¿de qué forma ha influenciado en cómo te relacionas con otras personas?		5	5	5	5	5	

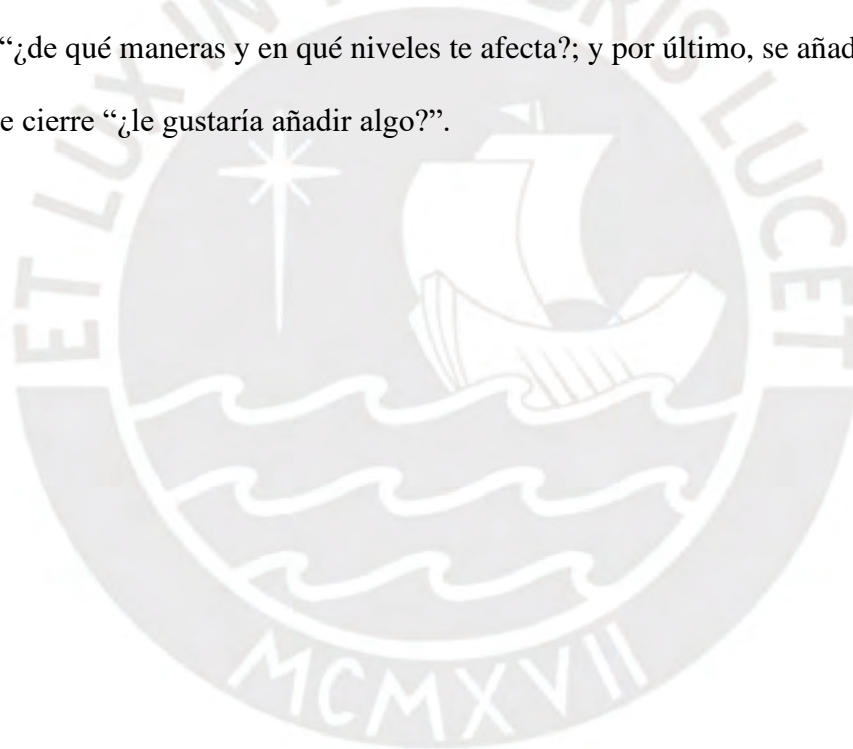
18.2. ¿de qué forma ha influenciado cómo afrontas retos?		5	5	5	5	5	
18.3. ¿de qué forma tu identidad ha cambiado producto de ejercer tu carrera?		5	5	5	5	5	
19. ¿cómo te hace sentir ya no poder ejercer esa profesión?	Conocer las consecuencias de ya no poder ejercer su profesión en su percepción de bienestar	5	5	5	5	5	Incluir antes de esta pregunta una pregunta histórica sobre cómo fue el proceso de adaptación en Perú, otra sobre a qué se dedica acá específicamente y por qué no pudo ejercer aquí su profesión.
19.1. ¿de qué maneras te afecta?		5	5	5	5	5	
20. ¿cómo era tu estilo de vida en Venezuela mientras ejercías esa profesión?	Conocer las implicancias del status los y la sobre cualificación laboral en su percepción de bienestar	5	5	5	5	5	
20.1. ¿en qué se diferencia ese estilo de vida con el que llevas ahora en Perú?		5	5	5	5	5	Incluir pregunta por los retos de la labor que hace actualmente y cómo ello inside en su identidad y autoestima.
20.2. ¿cómo te hace sentir ese cambio?		5	5	5	5	5	
<b>Fluidez de la guía:</b> Evaluar <b>del 1 al 5</b> si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.							
						→ <b>Fluidez: 3</b>	Ordena los bloques de preguntas



## ANEXO 6

### Cambio de instrumento a partir de los comentarios de los jueces expertos

Las preguntas modificadas fueron la 1.1; 2.2; 3.3; 4.1 y se sugirió crear una pregunta de cierre. Con relación a las preguntas modificadas, en cuanto a la 1.1 se cambió la pregunta de “¿por qué emigraste?” a “¿cuál fue la razón principal por la cual emigraste?”; 2.2 se cambió la pregunta “¿a qué te dedicabas exactamente?” por “¿en qué te desempeñabas?”; 3.3 se cambió “¿de qué manera ha cambiado tu identidad producto de ya no poder ejercer?” a “¿cómo has cambiado?; 4.1 de “¿de qué maneras te afecta?” a “¿de qué maneras y en qué niveles te afecta?; y por último, se añadió una pregunta de cierre “¿le gustaría añadir algo?”.



## ANEXO 7

## Aprobación del proyecto por el comité de ética

Vicerrectorado  
de Investigación

Comité de Ética de la Investigación  
para Ciencias Sociales, Humanas y Artes



### DICTAMEN

Datos del documento:

Número de dictamen:	081-2023-CEI-CCSSHyaA/PUCP
Título del protocolo:	Identidad laboral en venezolanos migrantes en Lima que ejercen labores ajenas a su preparación académica.
Número de solicitud:	123-2023-CEI-CCSSHyaA/PUCP

Documentos revisados:

1. Solicitud de evaluación ética dirigida al CEI para Ciencias Sociales, Humanas y Artes
2. Declaración de compromiso con los principios éticos
3. Lista de verificación sobre los principios éticos
4. Lista de verificación sobre medidas de seguridad y prevención durante la emergencia sanitaria por Covid-19
5. Compromiso ético para trabajos de campo con poblaciones diferentes
6. Protocolo de investigación (plan de trabajo de investigación)
7. Protocolo de consentimiento informado - Cuestionario
8. Protocolo de consentimiento informado - Entrevista
9. Protocolo de contención emocional y contacto de organizaciones

Dictamen<sup>1</sup>:

**Aprobado**

Fecha de aprobación:

24 de agosto de 2023

<sup>1</sup> **Si el dictamen:** significa que el protocolo de investigación no es lo suficientemente claro. Por ello, el CEI-CCSSHyaA decide no dictaminar, sino solicitar que el investigador o investigadora a cargo realice una serie de modificaciones para clarificar los objetivos, los procedimientos a seguir o los resultados que se busca obtener.

**No aprobado:** significa que el protocolo no es aceptable, incluso con modificaciones importantes.

**Aprobado condicional:** significa que el CEI-CCSSHyaA solicita modificaciones al protocolo de investigación como condición para su aceptabilidad. Estas modificaciones son denominadas observaciones y son de obligatorio cumplimiento por parte del investigador.

**Aprobado:** significa que el protocolo de investigación, tal como ha sido presentado, es aceptable y puede llevarse a cabo.

**Aprobado con recomendaciones:** es un dictamen equivalente al aprobado, solo que el CEI-CCSSHyaA decide emitir recomendaciones que considera podrían coadyuvar en la ejecución del proyecto. Las recomendaciones NO son de obligatorio cumplimiento, sino que será el investigador o investigadora quien decida si las lleva a cabo o no.

## Sobre la investigadora principal:

Nombre completo:	Ariana Cueva Navea
Institución a la que está adscrita el investigador principal:	Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)

## Datos del CEI que ha evaluado el presente proyecto:

CEI para Ciencias Sociales, Humanas y Artes Dirección: Av. Universitaria 1801, San Miguel (aulas móviles B) Teléfono: 6262000 anexo 2246 Correo: <a href="mailto:cei@secretariatecnica@pucp.edu.pe">cei@secretariatecnica@pucp.edu.pe</a>
--

## Información sobre la constitución y funcionamiento del CEI:

## Número de miembros:

El Comité Ejecutivo se encuentra compuesto de 5 miembros elegidos por el Comité Pleno para evaluar proyectos y dictaminar frente a estos. Se logra el quórum con 3 miembros.
---

## Miembros presentes en la toma de decisión:

Mg. Rómulo Franco Temple Dr. Mario Marcello Pasco Dalla Porta Dr. Martín Franz Wieser Rey Secretario Técnico: Mg. Richard Donal Muñante Gutiérrez
--

## Fechas de las sesiones en las que el proyecto se evaluó:

25/07/2023	Se plantearon, en sesión, observaciones que se enviaron al IP.
14/08/2023	El IP envió los documentos para el levantamiento de observaciones.
16/08/2023	El IP envió los documentos para el levantamiento de observaciones que quedaron pendientes.
18/08/2023	El proyecto fue aprobado luego que la Secretaría Técnica verificara que las observaciones emitidas por el CEI-CCSSH y AA fueron levantadas.

## Información a tener en cuenta:

1. El presente protocolo de investigación solo podrá llevarse a cabo en los términos en los que se ha indicado en el protocolo de investigación y bajo la conducción del investigador principal a partir del día siguiente de contar con la aprobación ética respectiva.
2. Cualquier modificación que desee realizarse al proyecto de investigación evaluado debe ser comunicada a la Secretaría Técnica del CEI-CCSSH y AA vía proceso de enmienda, antes de la realización de la misma.
3. Asimismo, si surgieran eventos adversos serios, reacciones adversas serias o inesperadas, o la necesidad de desviar el protocolo de investigación, el investigador está obligado a reportarlas al CEI-CCSSH y AA.
4. Este dictamen tiene una vigencia de 18 meses (al 24 de febrero del 2025). Pasado este periodo, los investigadores deberán solicitar una renovación, con una anticipación de 30 días al vencimiento de la vigencia.



-----  
PRESIDENTE (e)  
Mg. Rómulo Franco Temple  
Comité de Ética de la Investigación para  
Ciencias Sociales, Humanas y Artes

## FORMULARIO PARA SOLICITUD DE ENMIENDA<sup>1</sup>

Por medio de la presente, yo Ariana Cueva Navea con código PUCP 20182377, garantizo que la modificación que realizaré al proyecto de investigación titulado Identidad laboral en venezolanos migrantes en Lima que ejercen labores ajenas a su preparación académica que trata sobre modificar el lugar de recolección de muestra así como donde se llevará a cabo las entrevistas de Lima a Ica, no transgrede los principios éticos de la investigación ni implica faltar a las buenas prácticas en investigación e integridad científica.

Por ello, paso a explicar de manera detallada la modificación que aquí solicito:

I. Número de enmienda (a ser llenado por la OETIC): 017-2023-CEI-CCSSHvAA/PUCP

II. Número del proyecto (o de solicitud) que se está modificando (a ser llenado por la OETIC): 123-2023-CEI-CCSSHvAA/PUCP

III. Dictamen(es) del proyecto en el que se solicita la modificación (a ser llenado por el/los investigador(es)): 081-2023-CEI-CCSSHvAA/PUCP.

IV. Motivo(s) que origina(n) la solicitud de enmienda:

- Modificación de la muestra.
- Incremento del número de participantes.
- Modificación de los criterios de inclusión que generan mayor riesgo.
- Modificación de los criterios de inclusión que no generan mayor riesgo.
- Ajustes al (a los) protocolo(s) de consentimiento informado.

( X ) Otros: Cambio de locación

V. Descripción de la enmienda:

El cambio principal en esta enmienda consiste en modificar la ubicación del trabajo de campo del proyecto de investigación. Inicialmente, el trabajo de campo se llevaría a cabo en Lima, sin embargo, debido a motivos económicos y familiares, me he mudado a la casa de mis padres en Ica. Por lo tanto, la enmienda propuesta implica cambiar la ubicación del trabajo de campo de Lima a Ica, manteniendo el enfoque en la población de venezolanos migrantes que ejercen labores ajenas a su preparación académica.

VI. Justificación de la validez del cambio realizado:

<sup>1</sup> Este formulario deberá ser utilizado por los investigadores e investigadoras que necesiten hacer modificaciones a un proyecto de investigación que ha sido revisado previamente por alguno de los comités de ética de la investigación (CEIs) y que se encuentren vinculadas de manera directa a la implementación de los principios éticos de la investigación.

La justificación para realizar este cambio radica en la necesidad de adaptar el proyecto a mi nueva ubicación en Ica. La investigación sigue siendo relevante y significativa, ya que la población objetivo, es decir, los venezolanos migrantes, también se encuentra en Ica, y la problemática de su identidad laboral persiste. Además, esta modificación permitirá optimizar los recursos disponibles, ya que me encuentro residiendo en Ica de manera permanente, lo que facilitará el acceso a la población y la realización de las entrevistas.

VII. Inicios de actividades que incluyan el cambio propuesto al proyecto de investigación:

Las actividades que incluyen el cambio propuesto comenzarán a partir de la aprobación de esta enmienda por parte de la OETIIC. Estas actividades incluyen la adaptación del protocolo de investigación para reflejar la nueva ubicación del trabajo de campo, la identificación de los participantes en Ica, y la programación de entrevistas y recolección de datos en la nueva ubicación.

VIII. Detalles que desee añadir sobre los cambios que generará la enmienda solicitada:

Además de la modificación en la ubicación del trabajo de campo, no se espera que los demás aspectos del proyecto sufran cambios significativos. Los objetivos de la investigación, las metodologías de recolección y análisis de datos, así como los aspectos éticos y de consentimiento informado, permanecerán inalterados. Con excepción del Anexo 3, en el cual se incluirán datos de contacto de centros de ayuda en Ica en lugar de Lima.

San Miguel, 21 de Septiembre del 2023

**Evaluación del Comité de Ética de la Investigación para Ciencias Sociales, Humanas y Artes (CEI-CCSSHByAA)**

El 21 de setiembre del 2023, la Secretaría Técnica del CEI-CCSSHByAA recibió la presente enmienda y, por su naturaleza, determinó que debía ser evaluada en sesión ordinaria.

En la sesión celebrada el 28 de setiembre del 2023, el CEI-CCSSHByAA considera que la enmienda ha sido planteada en cumplimiento de los estándares éticos.

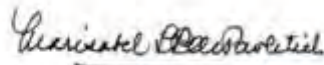
Frente a esta documentación actualizada, el CEI-CCSSHByAA y su Secretaría Técnica han determinado:

Requisito	Si	No	Comentarios
Sobre los requisitos de forma:			
La secretaria técnica del CEI-CCSSHByAA ha verificado que:			
El formulario de enmienda incluya los datos necesarios	X		

Los datos que deben ser incluidos por la OETIIC sean los correctos y los necesarios	X		
<b>Sobre los requisitos de fondo:</b>			
El CEI-CCSSHAA en sesión ordinaria ha evaluado la enmienda propuesta y ha determinado que:			
El motivo de la enmienda es claro y suficiente	X		
La descripción del cambio propuesto es clara y suficiente	X		( X ) prevista en el formulario de solicitud de enmienda ( ) recién propuesta [otros] ( X ) a la descripción prevista en la solicitud de enmienda se le ha incluido adicionalmente Lista de canales de atención psicológica (Anexo de derivación)
La justificación de la enmienda es clara, suficiente y pertinente	X		
La enmienda propuesta genera un mayor riesgo en el desarrollo de la investigación de cara a los o las participantes		X	

Por lo expuesto, se constató que los cambios eran acordes a los principios de ética de la investigación y que la nueva documentación justificaba el cambio. Entonces, desde el día siguiente la investigadora puede proceder con la implementación de la modificación.

La presente enmienda cuenta con el dictamen N° 097-2023-CEI-CCSSHAA/PUCP. Para comunicaciones futuras, se recomienda tener en cuenta el número de solicitud y de dictamen de la presente enmienda, así como del proyecto originalmente evaluado.



Mg. Maria Isabel La Rosa Cormack  
Presidenta  
Comité de Ética de la Investigación para  
Ciencias Sociales, Humanas y Artes

## ANEXO 8

Link a la presentación utilizada durante la devolución de resultados

[https://www.canva.com/design/DAF\\_5mZ4w0E/zL9y4nFfOCPHsxU7SkP94w/edit?utm\\_content=DAF\\_5mZ4w0E&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAF_5mZ4w0E/zL9y4nFfOCPHsxU7SkP94w/edit?utm_content=DAF_5mZ4w0E&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

