



**MIGRACIÓN VENEZOLANA EN COLOMBIA, UN ANÁLISIS CUALITATIVO
SOBRE LA GESTION INTERCULTURAL**

Víctor Daniel Pérez Mosquera

**Programa de Negocios internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá**

vperezm@unbosque.edu.co

Director:

Boris Cendales

ORCID: 0000 – 0002 – 6904 – 7339

**Trabajo de proyecto de grado, de la Facultad de Ciencias Económicas
y Administrativas, Universidad El Bosque.**

Bogotá, Colombia 2020

Resumen:

Propósito: la migración venezolana de la última década ha generado un cambio en el ambiente laboral colombiano, de esta forma la presencia de los migrantes ha configurado la interculturalidad de manera novedosa en los sectores laborales. Este fenómeno implica a su vez un proceso de integración cultural y laboral, tanto para los ciudadanos colombianos como para el migrante venezolano. El objetivo de este estudio es describir la percepción que tienen ambos grupos sobre el proceso de adaptación del migrante venezolano en el mercado laboral colombiano y en el ambiente de trabajo.

Diseño: El estudio uso un método cualitativo al realizarse entrevistas semiestructuradas; las entrevistas fueron aplicadas a diez personas, de las cuales cinco fueron venezolanas y cinco fueron colombianas. Las entrevistas fueron enfocadas en individuos mayores de 18 años, todos pertenecientes activos del mercado laboral, cuyo trabajo involucraba la colaboración entre colombianos y venezolanos.

Hallazgos: la información recolectada en este estudio indica que la adaptación intercultural es un proceso dinámico que incluye ajustes individuales previos, así como un proceso de aprendizaje mientras esta adaptación se desarrolla. Además, encontramos que existen muchas similitudes entre ambas culturas, sin embargo, se destacan diferencias importantes que dejan en evidencia diferencias culturales, entre las cuales se destacan la forma de hablar entre compañeros, el humor en el ambiente de trabajo y el ritmo de trabajo.

Limitaciones/ implicaciones: se reconoce la posibilidad sesgos en cuanto al proceso de selección y en análisis de los datos recolectados, en virtud de una posible confirmación de los puntos de vista previos del entrevistador, fundamentados en la influencia de su nacionalidad. No obstante, los resultados obtenidos reflejan la necesidad para las empresas colombianas de implementar políticas de gestión intercultural, así como estrategias de aculturación dirigidas a mejorar el desempeño de los trabajadores y de esta forma estimular el proceso de desarrollo entre el individuo y la organización.

Palabras claves: Interculturalidad; adaptación intercultural; gestión intercultural; migración; desafíos; diferencias culturales; similitudes culturales.

Purpose: Venezuelan migration in the last decade has generated a change in the Colombian work environment, in this way the presence of migrants has configured interculturality in a new way in the labor sectors. This phenomenon in turn implies a process of cultural and labor integration, both for Colombian citizens and for the Venezuelan migrant. The objective of this study is to describe the perception that both groups have about the process of adaptation of the Venezuelan migrant in the Colombian labor market and within the work environment.

Design: the present study used a qualitative method when conducting semi-structured interviews; the interviews were applied to ten people, of which five were Venezuelan and five were Colombian. The interviews were focused on individuals over 18 years old, all belonging to the labor market, whose work involved collaboration between Colombians and Venezuelans.

Findings: the information collected in this study indicates that intercultural adaptation is a dynamic process that includes previous individual adjustments, as well as a learning process as this adaptation develops. In addition, we found that there are many similarities between both cultures, however, important differences stand out that reveal cultural differences, among which the way of talking between colleagues, the humor in the work environment and the pace of work.

Limitations / implications: the possibility of bias in the selection process and in the analysis of the collected data is recognized, by virtue of a possible confirmation of the interviewer's previous points of view, based on the influence of their nationality. However, the results obtained reflect the need for Colombian companies to implement cross-cultural management policies, as well as acculturation strategies aimed at improving the performance of workers and stimulating the development process between the individual and the organization.

Keywords: Interculturality; cross-cultural adaptation; cross-cultural management; migration; challenges; cultural differences; cultural similarities.



Introducción

En América latina, los procesos migratorios han sido fenómenos regulares, en virtud de que cada país ha tenido su época en la cual una gran cantidad de personas han debido, por una razón u otra, abandonar su país en búsqueda de mejores condiciones de vida. En la última década, el país que se ha visto más afectado desde el punto de vista económico y político ha sido, sin lugar a duda, Venezuela. De esta forma, se produce una migración masiva de venezolanos a diferentes partes del mundo, siendo Colombia el país que más migrantes venezolanos ha recibido. En Colombia, se estima que hay, según organizaciones colombianas e internacionales, alrededor de 1,8 millones de venezolanos según cifras del año 2020 (Migración Colombia, 2020).

Por otra parte, según datos aportados por los resultados de la Encuesta Mundial de Valores realizada entre el año 2017 y 2020 en varios países de América latina, se revela que el 60% de los encuestados cree que la inmigración tiene efectos dañinos para el mercado laboral, atribuyéndole la escasez de empleo a la integración del migrante. De esta forma, según información aportada por Hainmuller y Hopkins (2014), las actitudes de aquellos que no apoyan la inmigración generalmente se basan en la creencia de que los migrantes compiten con los nativos por el trabajo, así como otras opiniones relativas al aumento de la criminalidad. Puntos de vista como los anteriormente descritos, afectan la convivencia entre el grupo poblacional que recibe y la población migrante. Por lo tanto, surge la necesidad de diseñar políticas públicas y empresariales que favorezcan la integración laboral entre ambas poblaciones.

En este estudio se plantea un análisis cualitativo cuyo fin es describir la adaptación cultural que ha tenido el migrante venezolano en el mercado laboral colombiano y en el ambiente de trabajo, partiendo del punto de vista de los ciudadanos colombianos y venezolanos. En esta línea de pensamiento, se tiene como primer objetivo específico describir la percepción que tiene una población de la otra en asuntos laborales; como segundo objetivo específico, describir la percepción sobre los mecanismos de integración masivos con respecto a su efectividad practica en el mercado laboral colombiano y finalmente, describir el rol que han tenido los medios de comunicación masivos y el efecto percibido en el proceso de adaptación.

Este trabajo de investigación se fundamenta en la necesidad de ampliar el conocimiento

teórico que se tiene sobre la migración venezolana en Colombia y su efecto el campo laboral y de esta forma, contribuir con la generación de estrategias gerenciales más efectivas en un ámbito laboral intercultural. Consecuentemente, se plantea una contribución a literatura relativa a la movilidad internacional a partir de los resultados teóricos del presente estudio.

Adicionalmente, tras una revisión de los estudios relativos a la adaptación intercultural del migrante venezolano en Colombia, nos encontramos con una serie de estudios tales como el de Córdoba (2020) y Eguren & Estrada (2019) en el que se destaca el impacto de la migración en Colombia y la creación de espacios interculturales, enfocados hacia iniciativas públicas. En esta medida, también es notable el estudio de López (2019), en el que se plantea un análisis sobre el impacto de la migración en lo relativo al aumento de los índices de inseguridad en la ciudad de Bogotá, o lo esbozado por autores como Pinto (2019), quienes se preocupan por el impacto que ha generado la migración venezolana en las instituciones públicas de salud, así como la integración intercultural en el área de la educación y la salud

Con respecto a la revisión anteriormente mencionada no se destacan artículos que vinculen la migración venezolana en Colombia y su impacto en el trabajo, más precisamente con respecto al ambiente de trabajo intercultural conformado por ciudadanos venezolanos y colombianos. Basado en esto, el presente trabajo apunta a llenar ese vacío de información y describir el ambiente de trabajo intercultural producto de esta gran migración, consecuentemente se espera aportar información para la creación de estrategias de gestión de personal más efectivas.

El marco teórico

1.1 Migración

1.1.2 Definición y contexto histórico

Las migraciones son fenómenos que han existido desde la conformación del Hombre asentado en estructuras sociales complejas, caracterizadas principalmente por la adopción del sedentarismo una vez abandonado el sistema de comunidades nómadas. Estas migraciones pueden ser impulsadas por razones muy diversas, entre las que se puede destacar las convulsiones políticas en el país o región de origen, así como la inestabilidad y problemas económicos. Una

definición que tiene cierto nivel de consenso en el ámbito académico se refiere a las migraciones como el desplazamiento de una población de una región a otra y lleva consigo un cambio de la residencia habitual (García Abad, R. 2003). Sin embargo, resulta importante destacar que no existe un corpus teórico único y global que defina a este fenómeno, debido a las dificultades conceptuales que representa el hecho en sí mismo, que son relativas al determinar conceptualmente los límites, tanto geográficos como temporales, para que un desplazamiento sea considerado una migración. En esta medida, se destacan varios marcos teóricos que intentan explicar en extensión el fenómeno (García Abad, R. 2003), a los cuales nos referimos a continuación.

- Teoría push-pull (Ravenstein, E. 1889)

Traducida literalmente como la teoría del empujar y tirar, se fundamenta en una tesis de naturaleza económica en la cual los individuos son expulsados de su lugar de origen por una situación económica adversa y en consecuencia deciden trasladarse a países con perspectivas económicas más favorables. Por otra parte, esta teoría toma en cuenta al individuo como un ser racional que sopesa las perspectivas económicas entre su lugar de origen y el lugar futuro o eventual lugar de destino.

Esta teoría es reconocida como la base de teorías más modernas a las cuales se le agregan aspectos culturales, demográficos o étnicos, así como el ambiente macroeconómico y político cuyo análisis entra en juego en esta decisión costo-beneficio.

- La teoría de las redes sociales

Bajo este tipo de análisis se entiende que la elección del país suele estar enormemente influida por la existencia de redes de familiares y amigos que emigraron con anterioridad al mismo lugar. (Massey, D. 1999). *Las redes migratorias* pueden definirse como conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los inmigrantes, como lo pueden ser parientes, amigos o grupos de expatriados de la misma nacionalidad. Estas redes pueden llegar a ser muy útiles para el migrante en la medida en que pueden transmitir información, proporcionar ayuda

económica o alojamiento, así como prestar apoyo a los migrantes de distintas formas, como es el caso de la búsqueda de empleo o de información relevante con respecto a las instituciones del nuevo país. (Massey, D. 1998). Los análisis empíricos de las corrientes migratorias indican que los migrantes tienden a atribuir un gran valor a la existencia de amigos o parientes, como un factor importante de la selección del país receptor (Hatton y Williamson, 1998).

Marroni (2000), considera que la constitución de las redes migratorias es uno de los factores que explican el fenómeno migratorio y en segundo termino, generan las condiciones necesarias para que se produzca una migración masiva, en virtud de un posible efecto multiplicador de las redes migratoria. Acorde a esta teoría, se considera que muchos migrantes deciden a emigrar porque otras personas relacionadas con ellos lo han hecho con anterioridad.

- Teorías Macroeconómicas

Se centra en el papel que juegan los mercados emergentes que tienden a promover la migración internacional en países en desarrollo. Parte de la concepción de la creación de una red mundial de intercambios de bienes y servicios, capitales y mano de obra, explicado todo ello dentro de los procesos mundiales de desarrollo económico y del propio fenómeno del capitalismo, que genera una población propensa a la movilidad geográfica. La migración es concebida como consecuencia de la globalización económica y la transnacionalización de los mercados, y los protagonistas de la migración no son considerados como individuos sino como grupos o sectores al momento de realizar algún análisis. (García Abad, R. 2003).

Como crítica a esta teoría se ha establecido que olvida en gran medida las condiciones personales de cada individuo, reduciendo el análisis de la migración al ámbito macroeconómico, generando gran complejidad a la hora de explicar dichas actitudes o acciones del ámbito personal de cada individuo.

- Análisis microeconómicos

Surgen con el objetivo de explicar el fenómeno de las migratorio con fundamento en una

complementación teórica del análisis macroeconómico y de esta forma comprender las historias de vida de los individuos, así como las realidades contextuales de cada región en el análisis del individuo desde la perspectiva de la familia; y la importancia de los factores intermedios. Según estos nuevos enfoques, el individuo deja de ser un sujeto pasivo y pasa a ser protagonista de su propia historia como agente decisor, y las migraciones son entendidas y analizadas en el ámbito familiar o de la economía doméstica (Massey, D; Sana, M. 2005).

En este tipo de análisis entran en juego aspectos tales como la percepción del expatriado con respecto a las instituciones de salud o educación, así como las perspectivas fiscales. Por otra parte, son tomadas en cuenta decisiones como la calidad del transporte o las condiciones climáticas, entre otras. No obstante, esta teoría presenta ciertos inconvenientes del tipo metodológicos al intentar entender los estilos y contextos de vida de cada individuo, lo que determina a su vez problemas en torno a la relatividad y amplio alcance de los estudios.

Teniendo en cuenta a las teorías anteriormente descritas podemos llegar a pensar que resulta adecuado tener en cuenta la teoría clásica de push-pull como principio teórico, en virtud de que la migración venezolana es provocada en principio por las condiciones económicas desfavorables por las cuales se ve expuesto el expatriado venezolano promedio (Namen, H. 2021). Sin embargo, serán tomadas en cuenta las teorías microeconómicas debido a la diversidad de realidades, diferencias demográficas, así como la preparación académica y profesional tan diversa que caracteriza a los venezolanos que llegan a Colombia con el objetivo de trabajar.

1.3 Demografía

1.3.1 Definición y diferenciaciones conceptuales

Al hablar de demografía nos referiremos al conjunto de conocimientos relativos a la población humana. Existen distintas concepciones sobre la materia y en consecuencia una gran variedad de definiciones que se han generado a lo largo de la historia, dependiendo de los autores, contextos culturales y épocas en las cuales se generaron, que abarcan procesos metodológicos, finalidades y campos de aplicación que varían entre sí.

Los diferentes matices de entendimiento de la demografía se ven determinados por el

método con el que se analiza el problema demográfico, a partir del cual se proponen diferentes definiciones. (1) Algunos autores consideran la demografía como ciencia exclusivamente cuantitativa, mientras (2) otros incluyen dentro de su campo de estudio de los aspectos cualitativos de los asuntos demográficos. Representan el primer modo de pensar Hauser y Duncan (1975):

"La demografía es el estudio del tamaño, distribución territorial y composición de la población, sus cambios, que pueden ser identificados como natalidad, mortalidad, movimiento territorial (migración) y movilidad social (cambio de estatus) ...La omisión de la referencia a la cualidad de la población es deliberada, para evitar introducir consideraciones normativas"

Otros autores tienen un entendimiento de la demografía que contrasta con el modelo anterior, un modelo que resalta las características cualitativas en cuanto al método y campo de aplicación de la disciplina, es decir, un entendimiento marcadamente estadístico. De esta manera destacan las ideas de Dennis H. Wrong (1968), quien escribe:

"Diferentemente de lo que pasa en algunos otros campos de las ciencias sociales, la demografía opera obligatoriamente con datos expresados en forma cuantitativa. Aún más, dichos datos son cantidades, puesto que justamente los objetos de su investigación son cifras. En su sentido más amplio, cabe definir la demografía como el análisis estadístico de las poblaciones humanas".

Finalmente, entran en consideración puntos de vista eclécticos entre los dos puntos de vista anteriormente referenciados, combinado de esta forma la parte estadística con la parte cualitativa en el estudio de las estructuras poblacionales. En este sentido destaca la definición presentada por Livio Levi (1929), donde se muestra que los dos aspectos aquí discutidos son parte esencial de la ciencia demográfica:

"La demografía, valiéndose de todos los medios de observación y de todos los métodos de investigación, determina las leyes que gobiernan el desarrollo y la estructura de las poblaciones, con el fin último de establecer aquellas condiciones cuantitativas y cualitativas que son un presupuesto fundamental para el mejor ordenamiento y para el

Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -

Universidad El Bosque

1.3 Adaptación intercultural

Tradicionalmente, este término es utilizado en la literatura para referirse a los procesos y resultados relativos a individuos que se han movilizadado a un ambiente nuevo y que no es del todo familiar (Harrison, Shaffer, & Bhaskar-Shrinivas, 2005). Sin embargo, es importante tener en cuenta que existe diferentes términos tales como “ajuste” o “aculturación” en lugar de adaptación, que varían según la naturaleza del tema que se esté describiendo. Para este estudio se utilizará el termino adaptación intercultural siguiendo a Farcas (2017), para referirnos a la movilización del migrante venezolano a Colombia, ya que se considera un término lo suficientemente inclusivo y aplicable a todos los participantes de este estudio. Teniendo en cuenta, además, que no existe un consenso en la literatura para referirse al proceso intercultural descrito.

Según Farcas (2017), la adaptación se refiere al grado de comodidad psicológica de los expatriados con respecto a varios factores del entorno del país anfitrión, como el clima, el alojamiento, la alimentación y cuidado de la salud, considerando que la adaptación en terminos de interacción evalúa los esfuerzos de los expatriados para establecer relaciones con los lugareños. Además de esto, Black (1998) se refiere a la adaptación intercultural como el proceso en cual los migrantes o expatriados encajan en el lugar de trabajo, con respecto a diferentes estándares de desempeño, expectativas y valores laborales.

Adicionalmente, en la literatura se ha mantenido una diferenciación importante con respecto a los conceptos de adaptación socio cultural y adaptación psicológica (Kennedy, A. 1992). La adaptación cultural por parte del migrante o expatriado se relaciona fundamentalmente con la capacidad de la persona para encajar en la comunidad que lo recibe, lo cual se relaciona con la capacidad para comunicarse de forma adecuada con los lugareños y crear relaciones sociales. Por otra parte, la adaptación psicológica se relaciona en esencia con el bienestar mental del migrante o expatriado, en otros términos, los niveles de felicidad de la persona en su nuevo ambiente cultural (Groove, C. L; Tornbiorn, I. 1985).

experiencia, según la literatura relativa al estudio de los niveles de satisfacción de los individuos en nuevos ambientes (Black, J. 1990) (Parker, B. 1993), la cual establece que mucha gente encuentra problemas importantes al momento de adaptarse al nuevo ambiente o cultura. Lo más probable parece ser, que en un principio la persona tendrá pocos conocidos con los cuales compartir sus ideas y experiencias, problema que se verá acentuado en caso de que en el país receptor se maneje una lengua distinta a la del migrante, lo cual tiene un efecto directo en las capacidades comunicativas de este.

Bajo esta línea de pensamiento, siguiendo a Black (1998), la adaptación del migrante se puede definir en tres dimensiones: (1) el grado de comodidad del expatriado con su dominio laboral se conoce como ajuste laboral, (2) el grado de comodidad del expatriado con su interacción social con los ciudadanos de acogida se denomina ajuste de interacción, y (3) el grado de comodidad del expatriado con el entorno cultural del país de acogida se denomina ajuste general.

Adaptación intercultural en el ámbito laboral

Acorde a la literatura (Rubio, I. 1999) se establece que la adaptación a un rol laboral internacional tiene dos factores: el ajuste previo a la migración y el ajuste in situ o en ya en el estando en el país receptor.: (1) El ajuste previo a la migración, que se refiere a la formación intercultural que realiza el expatriado antes de irse de su país, así como a experiencias internacionales previas. El ajuste previo se considera como una importante fuente de información para formar expectativas realistas, sobre todo si estas experiencias previas han sido laborales. (2) El ajuste in situ o ya estando en el país receptor (Nicholson, N. 1993), se entiende como el proceso de aprendizaje y de recolección de información que realiza el migrante al enfrentarse a las estructuras sociales y laborales del país receptor, donde son determinantes factores personales del migrante, como sus habilidades comunicativas y de relación social.

Entre los factores mencionado en la etapa de ajuste in situ, se destacan los siguientes aspectos: factores laborales, relativos a las habilidades del migrante para desempeñar un rol laboral en un entorno nuevo y con formas de hacer las cosas diferentes. Factores organizacionales (Tung, L. 1984), una cultura y un sistema organizacional distinto al del país de origen, que pueden generar ciertas incertidumbres que el individuo debe superar para adaptarse de forma adecuada.

Gestión Intercultural

Primeramente, resulta importante restringir el término interculturalidad en términos laborales, el cual, según Sánchez (2013), se refiere a la convivencia (sin supremacías) de diferentes culturas en un mismo espacio, además apostando por la interacción entre las personas de las diversas culturas dentro del ámbito laboral. En la gestión intercultural se busca fundamentalmente la creación de herramientas comunicativas que permitan el diálogo, la colaboración y la resolución de conflictos de manera adecuada y eficiente.

Las teorías del comportamiento de la organización nos demuestran que la eficacia y buen desarrollo de una organización dependen en gran medida del factor humano y del comportamiento de las personas que lo configuran. Por consecuencia, comprender el comportamiento de un personal que se encuentra conformado por personas con diferentes raíces culturales y étnicas dentro del ámbito laboral, resulta fundamental si se tiene como objetivo generar una buena gestión dentro de la organización empresarial (Gibson, I. 1996). A partir de lo anterior, se puede hablar de gestión intercultural (*cross cultural management*), que según lo aportado por Van de Vlier (2015) se plantea como el desarrollo y aplicación de conocimientos sobre culturas en la práctica de la gestión administrativa de una empresa, cuando las personas involucradas tienen diferentes identidades culturales.

Revisión de literatura

Interculturalidad, multiculturalidad, transculturalidad y pluriculturalidad

Tras una revisión de la literatura en este apartado, se logra discernir que al hablar de multiculturalidad y utilizar prefijos como “inter”, “multi”, “trans”, “pluri”, nos referimos directamente a las relaciones entre culturas (Guitart & Gómez. 2010). Por otra parte, al indagar acerca de una definición precisa de los conceptos, parece no haber consenso en la literatura, en virtud de que al momento de formularlas entran en consideración diversos factores tales como la globalización, la migración, la pobreza entre otros procesos que pueden hacer más o menos compleja una eventual definición, dependiendo del contexto en el que se formule. En esta medida, Aguado Odina (1991) establece una síntesis interesante con respecto al uso de los términos anteriormente mencionados,

al plantear que con el término multicultural se define la situación de las sociedades, grupos o entidades sociales en las que muchos grupos o individuos que pertenecen a diferentes culturas viven juntos. (...) Pluricultural es casi un sinónimo, indica simplemente la existencia de una situación particular. (...) Transcultural implica un movimiento, indica el paso de una situación cultural a otra. Finalmente, intercultural no se limita a describir una situación particular, sino que define un enfoque, procedimiento, proceso dinámico de naturaleza social en el que los participantes son positivamente impulsados a ser conscientes de su interdependencia.

Por otra parte, resulta importante destacar que existe una diferenciación especial en la literatura con respecto a los conceptos de interculturalidad y multiculturalidad. De esta forma, siguiendo el enfoque de Briones (2002), *multiculturalidad* se ha convertido desde hace unas décadas en lo referente a las políticas de estado, para indicar la convergencia de diferentes etnias humanas dentro de un mismo territorio. Igualmente, se refiere a el supuesto de que entre las diversas culturas se establecen relaciones igualitarias y simétricas, negando la conflictividad de las relaciones en las que la diversidad es construida. Lo que en realidad se promueve es el respeto entre los distintos colectivos culturales, que se mantienen separados. Desde el otro polo del espectro, la *interculturalidad* mantiene ciertas características descriptivas del concepto de multiculturalidad, pero añadiendo categorías propositivas, adaptándolo a situaciones sociales distintas y orientándolo hacia diversos objetivos, en contextos en los cuales no se descarta el conflicto entre culturas en proceso de adaptación (Lopez, 2001). En todo caso, la complejidad del concepto exige que sea examinado desde un punto de vista multidimensional, en tanto nuevo paradigma emergente que encierra posturas, compromisos y referentes diversos de la realidad social.

Finalmente, sabemos que aspectos como la lengua materna, costumbres, tradiciones, mitos, ritos, la alimentación y la historia grupal, son ejemplos presentes en todo grupo social. Cada sociedad genera las formas de satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, generando expresiones culturales específicas. De esta forma, hay que decir que cada grupo construye su propia cultura, no obstante, esto no significa que éstos vivan aislados unos de otros. Por el contrario, el contacto cultural es, y ha sido siempre una constante (Gómez, T. 2010). Es así como a lo largo de la historia de la humanidad diferentes pueblos del mundo se han relacionado

continuamente, dando como resultado, lo que en la literatura antropológica se denomina relaciones entre culturas (Herskovits, M. 1936) (Leal, J. 2011)

Interculturalidad en el contexto latinoamericano

En Latinoamérica, la concepción de interculturalidad ha estado tradicionalmente ligada a la diversidad étnica de los pueblos, en contraste a la concepción europea que es relativa a llegada de migrantes provenientes de otros países no europeos (Godenzzi, J. 2005) (Lopez, A. 1990) donde en países como Bolivia, Colombia o Venezuela se ha desarrollado, sobre todo a nivel educativo y en términos de marco legal, la interculturalidad con los pueblos indígenas y demás minorías étnicas.

Tras una revisión de la literatura en este aparatado, se nota una carencia importante en torno el desarrollo de teorías que abarquen cabalmente el fenómeno migratorio y el proceso de la interculturalidad en América latina. Mas allá del desarrollo de teorías que son relativas a la comparación de mercados entre las diferentes regiones y la forma de gestión, como lo planteado por La Falce (2020) en su estudio sobre cultura organizacional de diversos países latinoamericanos. Sin embargo, más allá de la cultura organizacional, no parece haber un desarrollo significativo en lo concerniente a la gestión intercultural.

Adaptación intercultural

Considerándola un elemento clave para el desarrollo del estudio se procedió a indagar acerca del concepto de Adaptación en términos de interculturalidad. Teniendo en cuenta la ambigüedad teórica sobre el termino, así como lo diferentes puntos de vista sobre su naturaleza (Harrison, Shaffer, & Bhaskar-Shrinivas, 2004), se tendrá en cuenta la concepción aportada por Farcas (2017), en donde la adaptación se refiere al grado de comodidad psicológica de los expatriados con respecto a varios aspectos del entorno del país anfitrión, como el clima, el alojamiento, la alimentación y cuidado de la salud. Además de lo aportado por Black & Mendenhall (1990) y Black (1988), quienes se refieren a la adaptación intercultural como el proceso en cual los migrantes o expatriados encajan en el lugar de trabajo, con respecto a

diferentes estándares de desempeño, expectativas y valores laborales. Finalmente, se propone en este estudio un aporte teórico al incluir aspectos culturales propios del individuo latinoamericano, propiamente colombianos y venezolanos, teniendo en cuenta que no existen estudios que cumplan esas características.

Tras una revisión de la literatura se evidencia que existe una diferenciación entre la adaptación sociocultural y adaptación psicológica (Ward, C; Kennedy, A. 1992), lo cual resulta de suma importancia a la hora de implementar estrategias gerenciales, que permitan una mejor productividad por parte del trabajador al tener en cuenta su bienestar mental (Herrera. 2017). Considerando, además, las dificultades propias que se le presentan al migrante o expatriado al momento de adaptarse a un nuevo entorno (Parker, B; McEvoy, G. 1993).

Adaptación intercultural en el ámbito laboral

Revisando la literatura relativa a la adaptación del expatriado en el ámbito laboral, se encuentra que existen ajustes previos al proceso migratorio y ajustes que tiene lugar una vez que el individuo se encuentra en el país receptor (Rubio, I. 1999) (Nicholson, N; Imaizumi, A. 1993) (Tung, L. 1984).

No obstante, tras la revisión de literatura académica relativa a la adaptación intercultural, resalta el hecho de que los estudios en cuestión han sido realizados en Europa y en Estados Unidos. Por lo que enfatizamos la necesidad de generar conocimiento académico que tome en cuenta las características migratorias latinoamericanas. En consecuencia, se denota una carencia de teoría que genere conocimiento acerca de las necesidades de del ambiente intercultural venezolano-colombiano.

Método

Para la realización de este proyecto se utilizó un método cualitativo fenomenológico, ya que consideramos que este método representa una herramienta adecuada para describir con un importante grado de profundidad las experiencias de adaptación laboral que han tenido los participantes entrevistados. Además, se rechazó el enfoque cuantitativo en este estudio, ya que se coincide con la apreciación de Kim (2001), que destaca la falencia de este enfoque al momento de interpretar adecuadamente fenómenos complejos y de carácter personal, asuntos tales como la integración cultural y la migración forzada.

Por otra parte, se hizo uso de este método en virtud del objetivo fundamental de este estudio, el cual fue comprender de primera mano la adaptación laboral que ha tenido la población venezolana en un mercado laboral con una cultura y un funcionamiento distinto al que estaban acostumbrados. De igual forma, resulta importante comprender el punto de vista de los ciudadanos colombianos que, siendo parte de este, reciben al migrante venezolano. Por esta razón, se consideró que el método fenomenológico ofrece la posibilidad de que las poblaciones estudiadas contaran sus experiencias particulares, así como los problemas y oportunidades que hayan encontrado en el proceso de adaptación cultural.

Participantes

A partir de este punto se utilizó la técnica de *muestreo bola de nieve*, una técnica que ha demostrado ser efectiva, especialmente en investigaciones del tipo cualitativo (Handcock, MS; Gile, KJ. 2011). Lo anterior requirió preguntar a cada participante si tenía algún conocido que pudiera ser de ayuda para la realización de este proyecto.

Los participantes de este estudio fueron 10 personas seleccionadas por conveniencia, de los cuales 5 fueron ciudadanos venezolanos y los 5 participantes restantes fueron ciudadanos colombianos. Los criterios de inclusión para cada población fueron los siguientes:

Se tuvieron en cuenta a 5 ciudadanos venezolanos que tuvieran un tiempo de residencia legal en Colombia de mínimo doce meses. En cuanto a los rangos de edad se tendrán en cuenta aquellas personas mayores de 18 años, que cuenten con experiencia laboral en un ambiente

intercultural, este aspecto se aplicó para los participantes de ambas nacionalidades. Se tuvieron en cuenta criterios tales como el estado civil, nivel educativo, así como posibles experiencias anteriores como migrante en diferentes países distintos a Colombia, con el objetivo de contrastar experiencias.

En cuanto a los entrevistados colombianos, se tomaron en cuenta criterios más generales. Individuos mayores de 18 años, que formaran parte del mercado laboral. Finalmente tendrá una consideración fundamental el hecho de que tengan o hayan tenido contacto con algún ciudadano venezolano en el ámbito laboral.

Instrumento y análisis de datos

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en el presente estudio, consideramos que la entrevista a profundidad que explore las experiencias de los individuos involucrados es el mejor instrumento de recolección de información. Siguiendo esta línea de pensamiento, con el objetivo de conseguir participantes para las entrevistas se contactó vía email a conocidos que formaran parte del mercado laboral colombiano.

Para la realización de las entrevistas se utilizó una guía semiestructurada. Esta estuvo compuesta por tres secciones determinadas a su vez por los objetivos anteriormente planteados:

Para las entrevistas a migrantes venezolanos, se utilizó el siguiente guion temático: 1) Introducción por parte del entrevistador, clarificación somera de los objetivos del estudio y del proceso de entrevista, además de la edad y el nombre del entrevistado; 2) preguntas sobre las motivaciones fundamentales que llevaron al entrevistado a abandonar Venezuela, como llegaron a Colombia y como han percibido su adaptación socio cultural; todas estas preguntas fueron abiertas, con el objetivo de que el entrevistado pueda responder con descripción detallada y con sus propias palabras su experiencia; 3) preguntas sobre el tipo trabajo que ha desarrollado en Colombia, cual ha sido su percepción de las estrategias de integración al mercado laboral y como ha sido la relación con compañeros colombianos en el ámbito laboral; 4) preguntas relativas a que aspectos concretos considera positivos y cuales negativos de sus compañeros de trabajo colombianos, así como de las estrategias de integración al mercado laboral; finalmente, 5) permitir a los participantes añadir información que consideren relevante. Estas entrevistas fueron

planteadas pensando en una duración promedio de 30 minutos de duración. Para más información, la guía semiestructurada de la mencionada entrevista se encuentra detallada en sección de anexos del trabajo, a la cual se puede acceder mediante un enlace a un documento externo.

Con respecto a los ciudadanos colombianos la entrevista se realizó de la siguiente forma:

- 1) Introducción por parte del entrevistador, clarificación somera de los objetivos del estudio y del proceso de entrevista. Además de preguntar nombre y edad y preguntas que permitan una buena conexión;
- 2) preguntas sobre su experiencia laboral en el mercado laboral siendo ciudadano colombiano, así como de la percepción general del migrante venezolano y la adaptación de este a nivel socio cultural;
- 3) preguntas sobre la relación que han tenido con compañeros venezolanos en el ámbito laboral, enfatizando lo relativo al desempeño laboral, características personales al momento de realizar un determinado trabajo;
- 4) preguntas relativas a que aspectos concretos considera positivos y cuales negativos de sus compañeros de trabajo venezolanos;
- 5) preguntas relativas a los medios de comunicación masivos y los mecanismos de integración masivos ofrecidos por el gobierno colombiano.

Estas entrevistas fueron planteadas pensando en una duración promedio de 30 minutos de duración. Para más información, la guía semiestructurada de la mencionada entrevista se encuentra detallada en sección de anexos del trabajo, a la cual se puede acceder mediante un enlace a un documento externo.

En esta medida las preguntas de las entrevistas se fundamentaron en las teorías migratorias referenciadas en el marco teórico (Ravenstein, E. 1889) (Massey, D. 1999) (García Abad, R.2003), para formular las preguntas relativas al proceso migratorio de los expatriados venezolanos y su impacto económico, social y cultural. Por otra parte, para abordar lo relativo a la adaptación y gestión intercultural se tuvo en cuenta lo aportado fundamentalmente por Black (1998) y Farcas (2017), teniendo en cuenta además los conceptos de teoría demográfica aportados Wrong (1968). Finalmente, para abordar lo pertinente a la influencia de los medios de comunicación masivos y mecanismos integración, no se consideró un marco teórico específico más allá de la información presentada por los entrevistados y el enfoque propio del investigador.

Al comenzar la realización de cada entrevista se les leyó a los participantes el consentimiento informado, el cual contiene información completa sobre lo siguiente: objetivos y alcance del estudio, manejo confidencial de la información, el derecho a terminar la entrevista en

cualquier momento en el que el participante lo desee. Cada conversación tuvo una duración aproximada de entre los 12 y 60 minutos. La herramienta utilizada para la realización de las entrevistas fue Google meet, las conversaciones fueron grabadas para luego ser transcritas y finalmente fueron codificadas y analizadas temáticamente en una base de datos en Excel. Toda información referida en este apartado se encuentra detallada en documentos externos, cuyos enlaces están anexados en la sección final del artículo.

El proceso de análisis de las entrevistas implicó un proceso de segmentación semántica de las mismas en unidades de codificación, en otras palabras, se realizó un proceso de deducción que terminó en la obtención de frases y párrafos relevantes. Posteriormente, estas unidades de codificación fueron agrupadas en función de su grado de similitud en categorías y subcategorías, que fueron diseñadas a partir de la información ofrecida por los entrevistados, además de la información obtenida a partir de la revisión de la literatura y el marco conceptual de este trabajo.

El sistema de codificación se generó de manera inductiva y mutuamente excluyente a partir de la información obtenida de las entrevistas, en donde una unidad de codificación perteneció a una categoría/subcategoría únicamente. Teniendo en cuenta el objetivo de generar fiabilidad conceptual, se contó con el apoyo de un investigador externo al proyecto para la validación de la base de datos realizada para este trabajo.

Resultados

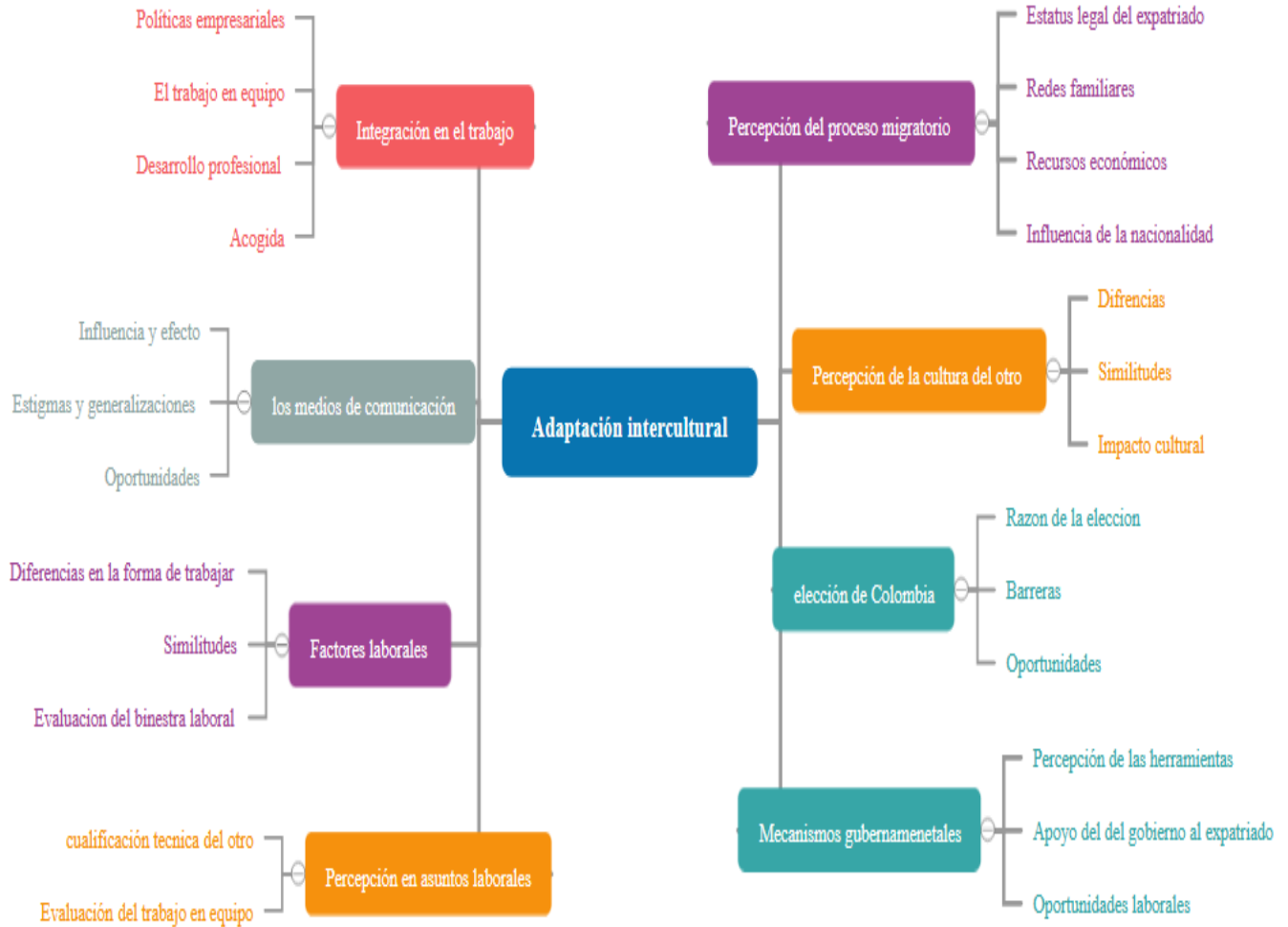


Figura 1: organigrama análisis temático en el cual se relacionan las variables que influyen en el proceso de adaptación intercultural. Elaboración propia.

En este proceso pueden observarse diversos factores incidentes: 1) factores culturales: percepción de la cultura del otro; 2) factores relativos al trabajo: factores laborales, integración en el ambiente de trabajo, percepción en asuntos laborales; 3) Factores institucionales del país receptor: mecanismos gubernamentales, influencia de los medios de comunicación; 4) factores sociales: percepción de del proceso migratorio, elección de Colombia como país receptor.

Consecuentemente, basados en este marco conceptual se presentan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas.

Percepción de los venezolanos frente al proceso migratorio

Los entrevistados consideran que existe una diferencia fundamental entre el migrante que posee un estatus legal regular y aquel que se encuentra desamparado en estos términos. De esta forma, se considera que la correcta adaptación del migrante a la sociedad y más concretamente al mercado laboral, depende en gran medida del estatus regular del migrante, ya sea mediante la posesión de un permiso especial de permanencia (PEP), residencia o cedula de extranjería. Un hombre venezolano indica que existe una diferencia muy importante en la forma que es percibido y tratado por el ciudadano colombiano dependiendo del estatus legal del migrante; por otra parte, una mujer venezolana indica que el permiso especial de permanencia fue una herramienta clave para poderse integrar al mercado laboral, indicando además que hubiese sido muy improbable conseguir un trabajo en el sector formal sin dicha herramienta.

Las redes familiares juegan un papel muy importante en el proceso migratorio y a la postre en una correcta integración social. Una mujer venezolana indica que llegar donde familiares colombo-venezolanos fue muy importante en su proceso de llegada, primeramente, al ofrecerle un lugar donde llegar y quedarse hasta consiguiera cierta estabilidad financiera. Otra persona señala que, al llegar a casa de amigos venezolanos ya establecidos en Colombia, se pudo informar de primera mano sobre los trámites migratorios, precios, referencias laborales y demás factores importantes al llegar a Colombia.

Los recursos económicos del migrante parecen incidir en el proceso de adaptación en la sociedad colombiana. Los entrevistados atribuyen importancia a los recursos financieros con los que cuenta el migrante al momento de llegar al país. Un hombre venezolano indica que la integración depende en gran medida de la capacidad de acceso que tiene cada persona para poder adquirir bienes y servicios, el pago de aranceles visas y demás aranceles. Adicionalmente, otra persona alega que los recursos económicos y/o financieros determinan la Percepción que tiene el

ciudadano colombiano de cada migrante.

Con respecto a la influencia de tener nacionalidad venezolana en el proceso de integración, los entrevistado expresan opiniones mixtas. Un hombre venezolano señala que tuvo malas experiencias al buscar trabajo en el sector informal de la economía, indica que los posibles empleadores le propinaban preguntas extrañas en una entrevista, relativas a las características socioeconómicas, indagando en las necesidades económicas individuales de su persona. Por otra parte, dos mujeres alegan que la nacionalidad no afecta de forma importante la integración del migrante, que depende más de las características individuales de cada uno que de cualquier otro factor. Otra persona indica, que la nacionalidad le ha resultado favorable al momento de entablar relaciones sociales con los compañeros de trabajo colombianos, alegando de esta forma que la nacionalidad y la cultura son fuentes constantes de conversación y compartimento cultural.

Percepción del venezolano hacia el colombiano en asuntos laborales

Calificación del compañero de trabajo colombiano. Algunos entrevistados perciben al colombiano como bueno en el trabajo en equipo, muy respetuoso y con buenas habilidades comunicativas.

Con respecto a la forma de trabajar del colombiano, los entrevistados perciben diferencias y similitudes. Una mujer venezolana sugiere que el colombiano tiene un ritmo de trabajo más pausado y es menos directo en la forma en que comunica sus puntos de vista. Además, sostiene que este cambio en el ritmo de trabajo puede ser una ventaja, al sostener que “el colombiano, al menos en Bogotá, tiene un ritmo de trabajo más lento, lo cual fue una ventaja para mí porque venía acostumbrada a un ritmo más rápido. Eso me permitió estar en la cabecera en varias oportunidades”.

Los entrevistados evalúan el ambiente de trabajo mutuo cómo agradable, tanto con los jefes como con el resto de los compañeros. Una entrevistada destaca que: “El colombiano puede ser realmente agradable y caluroso contigo cuando te abre las puertas. En cuanto a lo negativo, siento que muchos colombianos tienden a ser muy vivos, hay mucha gente queriéndose aprovechar del otro, es algo que pasa en Venezuela también, pero creo que aquí sucede todavía

más”.

Percepción frente al proceso migratorio del venezolano

La llegada de mano obra venezolana representa para los entrevistados beneficios, así como efectos negativos a nivel económico y en términos de mercado laboral. Un hombre colombiano indica que el alto flujo de personas ha afectado todos los sectores de la economía, sobre todo el sector informal y ha comprometido las oportunidades de muchos colombianos que hacen presencia en este sector. Por otra parte, una mujer colombiana alega que la llegada del venezolano ha sido beneficiosa para el mercado laboral en el sector formal de la economía, al generar una competencia saludable. Sin embargo, indica que también ha significado una presión para la cual el país no estaba preparado, ya que se considera que no hay suficientes puestos de trabajo para todos. Otra persona indica que la llegada del venezolano ha representado beneficios a nivel comercial para el país, pone el ejemplo de restaurantes de comida venezolana, alegando la buena acogida que ha tenido en Colombia, así como la promoción del comercio en este sector.

Otros entrevistado destacan más la presión que representa la llegada de mano de obra venezolana bien preparada para competir en el mercado laboral colombiano, específicamente en el sector formal. Esto genera una competencia en la que muchas veces, acorde a los entrevistados, se determina por la elección de mano de obra venezolana sobre la colombiana. Otra persona, indica que la llegada de mano de obra venezolana que cuenta con estudios significa enriquecimiento para la cultura colombiana en términos de mejora en la forma de trabajar. Indicando el ejemplo del sector petrolero, el cual se ha visto beneficiado en Colombia gracias a la llegada de ingenieros venezolanos, que a su vez trabajan en conjunto con los ingenieros colombianos.

*En lo que al sector informal se refiere, parece haber una opinión unánime por parte de los entrevistados al indicar que la llegada del venezolano ha representado una presión importante y dañina para los colombianos que hacen parte de ese sector. Un hombre colombiano indica que la mano de obra venezolana en este sector resulta más económica que la colombiana. En esta línea de pensamiento, alega que *el venezolano, en virtud de sus necesidades financieras, está dispuesto a soportar condiciones laborales precarias, más precarias de lo que el colombiano**

está dispuesto a soportar. De esta forma, la mayoría de los entrevistados destaca que ha existido un desplazamiento de la mano de obra Colombia en el sector informal. Un hombre colombiano señala que en un trabajo que tuvo las condiciones laborales se volvieron insostenibles. En consecuencia, todos los trabajadores colombianos renunciaron, al pasar unos pocos días todos fueron sustituidos por venezolanos.

Por su parte, los entrevistados venezolanos tienen opiniones mixtas con respecto a las oportunidades laborales en Colombia. Una mujer alega a favor de la opinión de igualdad de oportunidades entre ambas poblaciones, siempre y cuando el migrante tenga una capacitación previa, diciendo que “Nunca me sentí en inferioridad de condiciones al momento de buscar trabajo. Pero si creo que es determinante el nivel de estudios técnicos del migrante. Otro entrevistado destaca que la oportunidad depende del empleador más allá de las características del venezolano diciendo que, “...el venezolano tiene muchas oportunidades en Colombia, pero esto depende en gran medida del empleador. Creo que cuando la empresa es grande y madura se aprecia más el trabajo del venezolano. Pero cuando la empresa es pequeña parece haber más rechazo en base a los estigmas. He tenido buenas y malas experiencias.”. En el otro polo del espectro de opinión, una entrevistada señala que no hay igualdad de oportunidades entre ambas poblaciones, al mencionar que “...no creo que haya una igualdad de oportunidades laborales entre venezolanos y colombianos. Hay regulaciones estrictas para los venezolanos que no afectan a los colombianos. Creo que eso es natural, las leyes favorecen a los locales, eso también pasaba en Venezuela.”

Percepción del colombiano frente a la integración laboral del venezolano.

Frente a las oportunidades laborales los entrevistado indican que existe una falta de oportunidades generalizada, que afecta tanto a migrantes como a colombianos. Una mujer colombiana apunta que la falta de oportunidades laborales que sufre el venezolano también son evidentes para el colombiano. Sin embargo, destaca que tras la llegada del venezolano esos problemas se han visto ligeramente pronunciados. Otra persona destaca que el estatus migratorio cumple un papel importante en lo relativo la cantidad y calidad de oportunidades que este tenga.

Frente a la influencia del género del migrante en la integración, los entrevistados indican que la mujer se encuentra en cierta desventaja. Un hombre colombiano indica que estereotipos

como el de “veneca” afectan directamente a la mujer, alegando además que existe una opinión generalizada en ciertos entornos de la sociedad, en el cual se ve a la mujer venezolana como “prostituta”, si bien dejando claro que no es algo que se vea en todo sector social, representa una barrera importante para la mujer.

Percepción frente a los mecanismos de integración gubernamentales

Con respecto a las herramientas de integración tales como el permiso especial de permanencia (PEP), cédulas extranjería y residencia los entrevistados alegan una falta de efectividad práctica. Un hombre colombiano indica que estos mecanismos poseen un carácter comercial importante, poniendo el ejemplo de ciertas visas que tiene un costo de doscientos mil pesos (un cuarto de un salario mínimo), creando entonces una barrera para aquellos venezolanos con mayores dificultades económicas. Una mujer indica que los mecanismos parecen estar formulados de una forma un tanto acelerada y descuidando las necesidades prácticas de quienes más lo necesitan.

Con respecto a la promoción de las herramientas de integración, los entrevistados indican que es un aspecto para mejorar dentro de la concepción de los mecanismos. Una persona señala que existe un desconocimiento generalizado de la forma en que funciona el PEP. Por otra parte, los entrevistados señalan que existe la necesidad de una mejor comunicación entre el estado venezolano y el colombiano para concebir herramientas de integración efectivas, creadas a partir del trabajo en conjunto y el compartimiento de información. En esta medida, un hombre alega que debe haber un mejor control fronterizo entre Venezuela y Colombia. De igual forma, un hombre señala la importancia de que el gobierno venezolano comparta información precisa sobre los antecedentes penales de los ciudadanos venezolanos que han emigrado y solicitan visas colombianas.

Los entrevistados venezolanos aprecian las herramientas existentes, sin embargo, enfatizan en las carencias de dichos mecanismos, sobre todo con respecto a la promoción de estos. Un entrevistado reconoce lo positivo del apoyo gubernamental al comentar que “... ha habido un apoyo importante del gobierno al crear todas estas herramientas de integración, así

como con la creación de albergues y facilidades de acceso a ciertos servicios públicos. Pero bueno hay mucha gente en dificultades extremas todavía”. Por su parte, una mujer entrevistada destaca *los problemas que han existido con respecto a la promoción de las herramientas de integración* en la sociedad colombiana, comenta lo siguiente: “...son herramientas positivas, pero que carecen de una buena promoción. La empresa en la que trabajo es una multinacional, (ellos) están al tanto de los muchos mecanismos que existen. Pero en otro tipo de empresas más pequeñas, hay mucho desconocimiento con respecto a cosas como el PEP”. Un hombre venezolano también destacó los aspectos a mejorar de estos mecanismos de integración al mencionar que, “...la falta de organización con respecto a la creación de estas herramientas ha sido un problema. Por ejemplo, con el PEP, algunos se salvan otros no, y debemos tener en cuenta que los venezolanos siguen llegando, entonces estas herramientas no terminan de resolver el problema”.

Impacto cultural de la llegada del venezolano en Colombia

Lo entrevistados perciben al venezolano como individuos diferentes culturalmente hablando, con respecto al colombiano. Un hombre colombiano destaca la alegría característica de los venezolanos con los que comparte en el ambiente de trabajo. Una mujer destaca el nivel de confianza que los venezolanos tienen al momento de expresar sus opiniones, además de la riqueza cultural que representa la integración.

Por otra parte, los entrevistados destacan similitudes y diferencias. Un hombre destaca que los venezolanos de su entorno tienden a ser ligeramente abusivos con respecto al contacto físico y bromas con mucha confianza. Alega, además, que hay un contraste evidente entre la forma de ser del venezolano con la del colombiano, sobre todo aquel que es de Bogotá. Una mujer destaca las similitudes que existen entre los dos pueblos, las formas de hablar y la gastronomía.

El impacto en la cultura colombiana por parte de la llegada del venezolano es bien visto por los colombianos. Una mujer alega que existen muchas similitudes a nivel cultural entre ambos pueblos. Al ser ella de Cúcuta, indica que ha percibido de primera mano las similitudes en las formas de hablar o la gastronomía, sin embargo, indica que a pesar de las similitudes queda claro que son dos pueblos distintos, con formas de pensar distintas. Otra persona alega que la diversidad cultural del pueblo venezolano es mayor que la del pueblo colombiano, indica, además, que la

llegada de venezolanos con orígenes culturales diversos significa a su vez, más diversidad para el futuro de la cultura colombiana. Por otra parte, un hombre colombiano indica que la llegada del venezolano ha representado la oportunidad para el colombiano de reflexionar acerca de las virtudes y las oportunidades de mejorar a nivel cultural, preguntándose sobre si es una realidad que el colombiano es amable o buen anfitrión para el extranjero

Factores laborales

Los entrevistados colombianos evalúan que existen diferencias con respecto a la forma de trabajar entre el colombiano y el venezolano. Un hombre alega que los venezolanos tienden a enfrentar la cotidianidad del ambiente de trabajo de una forma más humorística, alega que ha visto a sus compañeros venezolanos con actitudes que van en pro de amenizar el ambiente de trabajo. Por otra parte, una mujer alega que los colombianos de la región andina del país tienden a ser más pasivos y formales en el ambiente de trabajo. *Con respecto a la cualificación que hacen lo entrevistados sobre las capacidades técnicas del migrante, hay un punto de vista generalizado en el cual se percibe al migrante como bien preparado para competir en un mercado laboral colombiano en el sector formal de la economía.* Una mujer destaca que los migrantes con los que ha trabajado, cumplen con un alto nivel de responsabilidad, resiliencia, confianza a la hora de expresar sus opiniones, además de un buen manejo del inglés.

No parecen haber señalamientos importantes con respecto a metodologías distintas al momento de trabajar. Una persona señala que no ve diferencias importantes en las dinámicas de grupo cuando trabaja con venezolanos.

Los entrevistados evalúan la comunicación efectiva y asertiva como esencial para un buen ambiente de trabajo. Una mujer señala que cuando ha habido problemas entre compañeros de diferentes nacionalidades es producto de la mala comunicación y la falta de comprensión sobre la cultura del otro.

Frente a políticas empresariales que permitan una correcta integración laboral, lo entrevistados colombianos destacan la necesidad de formular mecanismos adecuado. Un hombre colombiano destaca que desconoce cómo se ha tratado el tema a nivel empresarial. Otra persona señala que en la empresa donde trabaja a existido un seguimiento importante por parte de sus jefes

hacia los grupos interculturales. Los entrevistados que trabajan en empresas multinacionales alegan que la empresa entiende las diferencias culturales entre sus trabajadores y se lo hacen saber a sus empleados.

Los entrevistados evalúan el trabajo en equipo con los venezolanos de forma positiva. Un entrevistado señala la convivencia en el trabajo con los venezolanos ha sido buena. Indica que “...siempre ha éxito buena comunicación entre nosotros, además, cuando existe algún problema entre nosotros nunca es relativo a la nacionalidad”.

Calificación del venezolano sobre el compañero de trabajo colombiano. Algunos entrevistados perciben al colombiano como bueno en el trabajo en equipo, muy respetuoso y con buenas habilidades comunicativas.

Con respecto a la forma de trabajar del colombiano los entrevistados venezolanos perciben diferencias y similitudes. Una mujer venezolana sugiere que el colombiano tiene un ritmo de trabajo más pausado y es menos directo en la forma en que comunica sus puntos de vista, además sostiene que este cambio en el ritmo de trabajo puede ser una ventaja, al sostener que “el colombiano, al menos en Bogotá, tiene un ritmo de trabajo más lento, lo cual fue una ventaja para mí porque venía acostumbrada a un ritmo más rápido. Eso me permitió estar en la cabecera en varias oportunidades”.

Los entrevistados venezolanos evalúan el ambiente de trabajo mutuo cómo agradable, tanto con los jefes como con el resto de los compañeros. Una entrevistada destaca, “El colombiano puede ser realmente agradable y caluroso contigo cuando te abre las puertas. En cuanto a los negativos, siento que muchos colombianos tienden a ser muy vivos, hay mucha gente queriéndose aprovechar del otro, es algo que pasa en Venezuela también, pero creo que aquí sucede más todavía. Otra persona al preguntarle sobre la relación con jefes indico” mi relación con los compañeros ha sido muy buena. Mis jefes han sido buenos en todos los trabajos que he tenido, siento que aprecian mucho el trabajo del venezolano”

Percepción del venezolano sobre la integración en el ambiente de trabajo

Los entrevistados venezolanos evalúan las políticas de la empresa en pro de la integración cultural como positivas. Un entrevistado destaca que la empresa donde trabaja, al ser una

multinacional tenía buen conocimiento sobre la interculturalidad aplicada en la gestión de recursos humanos, en este sentido menciona que: "...a penas entramos a la empresa se nos enseña a que debemos mantener la mente abierta para trabajar con gente de otras culturas. Siento que eso es un paso importante para evitar problemas en el futuro." Por otra parte, un entrevistado que formo parte del sector informal, destaca malas experiencias que se fundamentaban en un desprecio hacia su persona por su calidad de migrante, destaca que "...en un trabajo que tuve en una empresa de logística unos de mis compañeros me dijeron maldito inmigrante... pero puedo decir que mis jefes fueron muy asertivos a la hora de manejar el inconveniente".

Los entrevistados venezolanos evalúan el trabajo en equipo con el colombiano con muy fluido y fácil de llevar a cabo, pero siendo conscientes de las diferencias culturales. Una mujer venezolana destaca que en el momento trabajar en equipos, "...ha resultado bastante fácil de llevar a cabo, no he tenido problemas importantes a la hora de trabajar. Pero queda claro que el rollo tiene una cultura diferente. Por ejemplo, a veces uno se lo piensa dos veces a antes de decir algo por miedo a que la otra persona se ofenda". Por otra parte, una mujer que estuvo a cargo de un equipo intercultural en una empresa de atención al cliente destaca lo siguiente: "...sentí que un principio el equipo desconfiaba de mi en cierto grado, varios de ellos eran colombianos, sin embargo con el tiempo logre ganarme la confianza del grupo con pocas barreras la verdad"

Con respecto al desarrollo profesional que los entrevistados han experimentado, se dependen opiniones mixtas. Por una parte, varios entrevistados destacan la rápida mejora en su calidad de vida y nivel de ingresos desde que llegaron a Colombia, como una mujer venezolana que menciona lo siguiente, "... Tuve un desarrollo laboral rápido. En dos años ya tenía un cargo bueno dentro de la compañía, mi nivel de ingresos ha mejorado mucho. Por otra parte, otros entrevistados mencionan que si bien su calidad de vida ha mejorado, el desarrollo en términos de la carrera que estudiaron en Venezuela y que consideraban una preparación importante, previa a su proceso migratorio, se ha visto estancada, un hombre venezolano alega que "...Mi desarrollo profesional no ha sido el mejor, a pesar de que he prosperado financieramente, las oportunidades profesionales en torno a mi carrera (comercio exterior) han sido muy pocas, y las que hay son muy mal pagadas, lamentablemente."

Con respecto a la Percepción de los entrevistados venezolanos con respecto a la cogida

que han tenido en el ambiente de trabajo, se encontraron opiniones positivas. La mayoría de los entrevistados venezolanos señalan que la acogida que experimentaron fue bastante calurosa y agradable, además de percibir un interés por parte de los colombianos sobre la cultura del venezolano. Una mujer venezolana destaca, “...Me he sentido muy bien. Me gusta que mis compañeros colombianos son gente muy curiosa, siempre quieren saber sobre mi cultura. Eso es cool.”

Influencia de los medios de comunicación en el proceso de integración de los venezolanos

En este apartado tanto como venezolanos como colombianos indican que los medios de comunicación tienen un impacto importante en el proceso de integración. Una mujer venezolana alega que el noticiero en Colombia, en su mayoría, tienden a representar una imagen negativa del venezolano, relativa a los robos y el aumento de la criminalidad, indica que “cuando veo un noticia de algún robo en el Transmilenio... al presentar al capturado hacen muchísimo énfasis en la nacionalidad del criminal”. Por su parte, un entrevistado colombiano reconoce cierta parcialidad de los medios, señala que “Los medios de comunicación tienden a ofrecer información muy parcializada de las cosas que suceden. Es importante ir más allá de la opinión general, más aún en un tema con tantos matices como el que estamos discutiendo.

De esta forma tanto colombianos como venezolanos parecen ser conscientes al discernir que los medios de comunicación reproducen estigmas y generalizaciones, sin destacar los aspectos positivos de la migración. Un entrevistado colombiano alega “siento que los medios son un problema para todos, no solo en términos de fomentar discriminación y estigmas. Creo que los medios solo presentan lo que más vende, en este caso, creo que lo que vende más es lo negativo y no lo positivo. Entonces, si un venezolano hace algo malo vende más que el hecho de que un venezolano haga algo bueno”. Una mujer venezolana destaca los medios son capaces de” modular la percepción de la gente hacia toda una población, sobre todo en la gente de treinta años para arriba. son capaces de generar o eliminar oportunidades.”

Percepción del venezolano de la cultura del colombiano

Los entrevistados expresan diferencias y similitudes con respecto a la cultura venezolana. *Con respecto a las diferencias.* Un hombre venezolano destaca la formalidad y forma de ser reservada del Bogotano, indicando “...ellos tienden a ser más formales que nosotros, más metódicos. Nosotros solemos sr más directos en el trato”. Otra persona señala lo siguiente, “...Siento que el colombiano puede llegar a ser muy vivo, hay mucha gente queriéndose aprovechar de ti de alguna u otra manera”. *Con respecto a las similitudes,* un entrevistado sostiene que hay muchas similitudes gastronómicas, así como festividades, comenta “...encanta la comida colombiana por su costumbre de Navidad como celebramos Reyes como celebramos el carnaval es como como la cultura de familia”. Otra persona señala positivamente las similitudes han sido reconfortantes, “...Siento que hay similitudes evidentes en nuestras formas de hablar, omitiendo cortos slangs, nos podemos entender perfectamente. Eso facilita la integración.” *Con respecto al impacto en la cultura colombiana,* un entrevistado sostiene, “...Es un compartimiento constante de costumbres, siempre hay algo de que hablar, ellos se interesan por nosotros, nosotros nos interesamos por la cultura de ellos.”

Elección de Colombia como país receptor

Los entrevistados colombianos alegan que los venezolanos llegan Colombia en busca de mejorar su calidad de vida, además de elegir Colombia por la cercanía y familiaridad cultural. Un entrevistado colombiano destaca que los venezolanos llegan a Colombia principalmente, en busca de un lugar tranquilo para trabajar. Otra persona señala que “los venezolanos encuentran en Colombia una cultura bien desarrollada del emprendimiento, el rebusque, eso en Venezuela no lo tienen”. *Por otra parte, los entrevistados venezolanos indican que la elección de Colombia se fundamenta en la cercanía con Venezuela, las facilidades para acceder a herramientas de identificación, el tener redes familiares y de amigos en el país que le faciliten el proceso de integración.* Un entrevistado venezolano señala que “Mi esposa es colombiana, además de la cercanía con Venezuela, por eso decidí emigrar a Colombia. Además de la familiaridad, ya sabía previamente que las similitudes eran evidentes”

Así mismo encuentran barreras y oportunidades. Los entrevistados colombianos perciben que el venezolano encuentra dificultados principalmente políticas y legales. Un entrevistados

indica que, “las barreras que se encuentra el venezolano son más que todo de índole política, la integración encuentra sus barreras no tanto en la parte cultural o social, sino en la dificultades y trabas relativa al derecho y la política, puestas ahí por las disputas entre los gobiernos”. Los entrevistados además parecen reconocer a los estigmas y generalización como una barrera importante. Una entrevistada colombiana alega que “me parece que existe una generalización común en torno al venezolano y es relativa a la criminalidad, se piensa que el venezolano comete más robos que el colombiano. Pero los robos en Bogotá han existido desde que tengo memoria, pero creo que puede ser que la llegada del venezolano ha incrementado estos índices”. *Por parte de los venezolanos las barreras percibidas son relativas a los estigmas y generalizaciones negativas y la dificultad para conseguir trabajo.* Un hombre venezolano señala que “me parece que la opinión negativa que mucha gente tiene, sobre todo aquellos con bajo nivel educativo y de recursos económicos, tienen sobre el venezolano. A veces resulta muy incómodo convivir con comentarios terribles acerca de la gente de tu país”.



Figura 2. Esquema del análisis temático. Elaboración propia.

Se presenta de esta forma los factores que influye en el proceso de adaptación intercultural entre las dos poblaciones, de esta forma estos factores se pueden entender

en tres términos: 1) Un ajuste cultural, que se describe como el grado de comodidad de los entrevistados con respecto a la cultura del otro, evaluado diferencias y similitudes, así como la percepción con respecto a al impacto que ha tenido la cultura del venezolano en Colombia, en este término resulta de suma importancia la existencia de redes familiares conocidas para el expatriado, en virtud, de que dichas redes representan una fuente de información clave para el expatriado, así como un posible lugar de domicilio temporal; 2) Un ajuste de interacción laboral, donde se reconocen aspectos relativos al grado de comodidad de los participantes frente a la evaluación del trabajo en equipo, el bienestar laboral, diferencias y similitudes en la forma de trabajar, la acogida del expatriado y la evaluación de políticas empresariales, de esta forma se destaca la importancia de un estatus migratorio sólido, que abale al expatriado en la búsqueda de trabajo; y finalmente 3) Un ajuste a factores externos, como lo son la adaptación a forma en funcionan las instituciones en el país de que recibe, así como la influencia de los medio de comunicación en todo este proceso. Cabe destacar que estos factores externos afectan en gran medida los dos primeros ajustes, sin embargo, la adaptación de los participantes entre si depende en mayor medida de los factores relativos a el ámbito personal, como lo son el ajuste cultural (1) y laboral (2). No obstante, los posibles estigmas y generalizaciones promovidos por ciertos medios de comunicación masivos, tiene un efecto importante en el proceso de adaptación, destacándose en estos terminos barreras y oportunidades importantes para una adaptación adecuada.

Discusión.

El objetivo de este estudio fue describir la adaptación cultural que ha tenido el migrante venezolano en el mercado laboral colombiano y en el ambiente de trabajo, partiendo del punto de vista de los ciudadanos colombianos y venezolanos. Se realizaron una serie de entrevistas, de las cuales se desprendieron una serie temas emergentes que permiten caracterizar el proceso de adaptación de los expatriados. Los temas analizados fueron los siguientes: percepción de los venezolanos frente al proceso migratorio, percepción del venezolano hacia el colombiano en asuntos laborales, percepción del colombiano frente al proceso migratorio, percepción del colombiano frente a la integración laboral del migrante, percepción frente a los mecanismos de integración, impacto cultural de la llegada del venezolano a Colombia, factores laborales relativos a la integración intercultural, percepción del venezolano frente a la integración en el ambiente de trabajo, influencia de los medios de comunicación masivos en el proceso de integración, percepción del venezolano hacia la cultura colombiana y la elección del venezolano de Colombia como país receptor.

Percepcion de los venezolanos frente al proceso migratorio

En este apartado se destaca la importancia de la posesión de un estatus migratorio regular por parte del expatriado. Por otra parte, la redes familiares y demás conocidos inciden directamente en la facilidad con la que el migrante se integra cultural y laboralmente.

Existen retos en materia de inclusión económica debido en parte, a la gran importancia que se le atribuye al estatus socioeconómico del migrante con respecto a su adaptación.

Percepcion del venezolano hacia el colombiano en asuntos laborales

Existe una valoración positiva con respecto a la forma de trabajar del colombiano, aunque se perciben diferencias importantes, tales como la formalidad y el ritmo de trabajo pausado, características que los entrevistados venezolanos perciben impropias en la cultura de trabajo venezolana.

En este apartado resulta relevante la importancia de la acogida que ha tenido el venezolano en el ambiente de trabajo intercultural. Parece haber una buena adaptación en términos culturales, debido a las grandes similitudes con respecto a la forma de afrontar el trabajo.

Percepcion frente al proceso migratorio del venezolano

Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque

Se percibe un gran impacto en el mercado laboral colombiano debido a la llegada de trabajadores venezolanos, tanto en términos positivos como negativos. Por otra parte, se percibe la mano de obra venezolana como bien cualificada desde el punto de vista de la competitividad laboral.

Los entrevistados venezolanos por su parte consideran que, si bien existen una gran cantidad de oportunidades laborales en Colombia, resulta relevante que con respecto a los colombianos no parece haber igualdad en términos de oportunidades laborales. Además, El tamaño de la empresa y la internacionalización de esta tiene incidencia en el proceso de contratación y la percepción de los empleadores con respecto al migrante.

Percepcion del colombiano frente a la integración laboral del migrante

Se percibe una escasez con respecto a la falta de oportunidades laborales presentadas en Colombia, escasez que afecta en la misma medida a venezolanos y a colombianos. Desde el punto de vista de los colombianos, el género del migrante incide de forma negativa en el proceso de adaptación cultural y laboral cuando se trata de una mujer.

Percepcion frente a los mecanismos de integración

Con respecto a las herramientas de integración tales como el permiso especial de permanencia (PEP), cédulas de extranjería y residencia los entrevistados alegan una falta de efectividad práctica. Con respecto a la promoción de las herramientas de integración, los entrevistados indican que es un aspecto para mejorar dentro de la concepción de los mecanismos.

De lo anterior se destacan oportunidades de mejora con respecto a la formulación y promoción de los mecanismos de integración, fundamentalmente en el ámbito empresarial. De esta forma, permitir una mejora en términos de adaptación e integración del venezolano en el mercado laboral.

Impacto cultura de la llegada del venezolano en Colombia

Los entrevistados perciben al venezolano como individuos diferentes culturalmente hablando, con respecto al colombiano. De esta forma, se destaca que el impacto en la cultura colombiana por parte de la llegada del venezolano es bien visto en términos generales, al diversificar la cultura del pueblo colombiano.

En este apartado se destaca una oportunidad de integración, al destacarse los puntos positivos que se desprenden de la diversidad cultural.

Factores laborales

Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque

Los entrevistados colombianos evalúan que existen diferencias con respecto a la forma de trabajar entre el colombiano y el venezolano. Entrevistados de las dos nacionalidades, indican que la comunicación efectiva y asertiva son características fundamentales para lograr un ambiente de trabajo integral, teniendo en cuenta las diferencias culturales.

Con respecto a las políticas empresariales que permitan una correcta integración laboral, lo entrevistados colombianos destacan la necesidad de formular mecanismos adecuados. Los entrevistados evalúan el trabajo en equipo con los venezolanos de forma positiva, de igual forma lo venezolanos al colombiano, quienes destacan la forma de ser respetuosa del colombiano en lo laboral.

Percepción del venezolano sobre la integración en el ambiente de trabajo

Los entrevistados venezolanos evalúan las políticas de la empresa en pro de la integración cultural como positiva. En esta medida, se evalúa el trabajo en equipo con el colombiano con muy fluido y fácil de llevar a cabo, pero siendo conscientes de las diferencias culturales.

Influencia de los medios de comunicación en el proceso de integración

En este apartado tanto como venezolanos como colombianos indican que los medios de comunicación tienen un impacto importante en el proceso de integración. De esta forma tanto colombianos como venezolanos parecen ser conscientes al discernir que los medios de comunicación reproducen estigmas y generalizaciones, sin destacar los aspectos positivos de la migración, generándose de esta forma una barrera importante para la integración del migrante.

Percepción de venezolano de la cultura colombiana

En este apartado se presentan opiniones que reflejan las similitudes que existen entre las dos culturas, sin embargo, se destacan diferencias importantes que influyen de igual forma en el proceso de integración cultural. Por otra parte, se destaca el interés mutuo que han percibido los entrevistados por la cultura del otro.

Elección de Colombia como país receptor

Los entrevistados colombianos alegan que los venezolanos llegan Colombia en busca de mejorar su calidad de vida, además de elegir Colombia por la cercanía y familiaridad cultural. Por otra parte, los entrevistados venezolanos indican que la elección de Colombia se fundamenta en la cercanía con Venezuela, las facilidades para acceder a herramientas de identificación, el tener redes familiares y de amigos en el país que le faciliten el proceso de integración.

Se destacan barrera y oportunidades relevantes. los entrevistados colombianos perciben que el venezolano encuentra dificultades principalmente políticas y legales. Por parte de los venezolanos las barreras percibidas son relativas a los estigmas y generalizaciones negativas y la dificultad para conseguir trabajo.

Ahora bien, el principal hallazgo de esta investigación fue un esquema de explicación teórica, en el cual se relacionan una serie de factores incidentes en el proceso de adaptación intercultural, que han tenido los migrantes venezolanos en Colombia. Estos factores son los siguientes: La percepción frente al proceso migratorio, la integración en el trabajo, el rol de los medios de comunicación, Percepción en asuntos relativos al ambiente laboral y forma de trabajar, mecanismos de integración gubernamentales, la percepción cultural de una población hacia la otra y finalmente, el porqué de la elección de Colombia como país receptor.

Este esquema teórico demuestra consistencia, en primer término, con la teoría clásica de Push- pull (Ravenstein, E. 1889) (Massey, D. 1998), en la medida en que los resultados de este estudio sugieren que, en gran medida, la migración venezolana en Colombia ha sido motivada por factores económicos desfavorables, y que los migrantes llegan a Colombia en busca de oportunidades laborales y una mejora en su calidad de vida. Además, se evidencia consistencias con las teorías migratorias fundamentadas en macroeconómicos (Massey, D; Sana, M. 2005) (Blanco, C. 2000) en la medida en que, debido a la diversidad de realidades, diferencias demográficas, así como la preparación académica y profesional tan diversa que caracteriza a los venezolanos que llegan a Colombia con objetivo de trabajar. Adicionalmente, hay consistencia con la teoría de las redes sociales (Massey, D. 1998) (Liu, W. 2017), en virtud de la importancia que representa para entrevistados venezolanos la presencia de amigos y familia al momento de adaptarse al país de acogida. Sin embargo, es importante destacar que en las teorías mencionadas anteriormente no se contemplan los controles migratorios como un aspecto fundamental para determinar patrones migratorios, como destaca Zolberg (1989) y Joppke (1998), quienes alegan que muchas veces no hay coherencia con la cantidad de migrantes que llegan y las oportunidades laborales reales en el mercado, siendo así el caso colombiano.

Por otra parte, los resultados expuestos en esta investigación muestran consistencia con las teorías de la adaptación intercultural expuestas por Farcas (2017), Harrison & Bhaskar (2004), Ward (1992) y Parker (1993) al considerarse relevantes los aspectos psicológicos de los individuos

involucrados en el proceso de adaptación, tales como la Percepción de las instituciones públicas, mecanismos gubernamentales y el ajuste que hacen los expatriados para encajar en el lugar de trabajo, con respecto a diferentes estándares de desempeño, expectativas y valores laborales, así como demás factores que influyen en el bienestar mental del migrante (Groove, C. L; Tornbiorn, I. 1985). En esta medida, también se encuentra consistencia entre los resultados de este estudio y la teoría planteada por Collier (1988) y posteriormente profundizadas por Black (1998), según la cual la adaptación del migrante se puede definir en tres dimensiones: (1) el grado de comodidad del expatriado con su dominio laboral se conoce como ajuste laboral, (2) el grado de comodidad del expatriado con su interacción social con los ciudadanos de acogida se denomina ajuste de interacción, y (3) el grado de comodidad del expatriado con el entorno cultural del país de acogida se denomina ajuste general. No obstante, en los estudios mencionados en torno a la adaptación intercultural se enfocaron en el estudio de la percepción de expatriados que abandonaron su país de origen en condiciones favorables, y con el objetivo de mejorar su situación laboral en cuanto el irse representaba una mejor opción para el desarrollo profesional. En contraste los expatriados venezolanos en este estudio dejaron su país debido a la carencia de oportunidades en su país de origen, así como la necesidad de irse en virtud de condiciones sociales y económicas muy adversas. En consecuencia, resulta primordial abordar en primera instancia lo relativo al proceso migratorio los venezolanos y su relación con el análisis intercultural como un tema novedoso, en virtud de la carencia de literatura en este sentido, por lo cual se requirió la construcción de un esquema teórico nuevo acorde las circunstancias del problema abordado.

Por otra parte, se encontró consistencia por planteado por Black (1988) y Black & Mendenhall (1999), al considerarse la adaptación intercultural como el proceso en el cual los migrantes intentan encajar en el ambiente de trabajo, así como a el cambio en los estándares de desempeño, expectativas y valores laborales, mediante ajustes en los factores conductuales. En esta medida existen numerosos estudios que destacan diferencias significativas en el comportamiento de los empleados con diferentes trasfondos culturales dentro de una determinada empresa (Hofstede, G. 1980) (Adler, N .1983). Estos aspectos han resultado particularmente sencillos para los expatriados venezolanos, en virtud de las similitudes culturales con sus compañeros venezolanos, sin embargo, se destacan como factores relevantes en el proceso de adaptación.

Además, existe una conexión entre los indicado por Ward (1992), Herrera (2017) y Parker
**Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque**

(1993) que destaca una diferencia entre la adaptación sociocultural y la adaptación psicológica, al considerarse que aspectos como la evaluación del bienestar laboral, que van más allá de las estructuras socio culturales e inciden en la adaptación intercultural de los entrevistados. Así mismo, en coherencia con los trabajos evaluados, se considera relevante tener en cuenta los factores socio culturales y psicológicos de los expatriados, para la generación de estrategias de gestión. En lo que respecta a los estudios analizados relativos a la adaptación intercultural en el ámbito laboral, los resultados son coherentes con lo planteado por Rubio (1999), Nicholson (1993) y Tung (1984), en virtud de que los expatriados venezolanos realizan ajustes previos al proceso migratorio, como lo son los requisitos laborales o adquisición de conocimiento, de igual forma realizan ajustes in situ una vez llegan a Colombia. Sin embargo, los estudios analizados en estos apartados se enfocaron en poblaciones europeas, americanas y asiáticas, dado que no se encontró material relevante acerca de proceso de adaptación laboral en América latina.

Limitaciones y recomendaciones

Consideramos que el presente estudios cuenta con tres limitaciones importantes. Primeramente, en virtud de que se analizaron los ajustes realizados por individuos venezolanos y colombianos que trabajan en un ambiente intercultural, se recomienda un estudio narrativo que contemple la evolución de los participantes en periodo de tiempo superior a los tres meses, que fue en cierta medida el tiempo con el conto el presente análisis.

En segundo lugar, se destaca una limitación importante que es relativa a la selección de los participantes. Debido a que la selección de los individuos se fundamentó en la técnica de bola nieve, consideramos que se puede presentar un aumento en la posibilidad de aparición de vicios relativos a las percepciones presentadas en este estudio, en virtud de que se pueden presentar opiniones muy similares entre los participantes, que además interactuaron con el mismo entrevistador. En consecuencia, se recomienda para futuros estudios el uso de técnicas que permitan una elección de participantes más variada, en cuanto a sus antecedentes en el país de origen, así como la naturaleza del trabajo que realizan dichos participantes, enfatizando en aquellos que trabajen en empresas trasnacionales y de esta forma limitar de forma clara el enfoque del análisis.

En tercer lugar, si bien se contó con una triangulación adecuada en el análisis de los datos y los modelos de entrevistas semiestructuradas fueron debidamente evaluados, las entrevistas fueron realizadas por una sola persona, cuya nacionalidad es venezolana. En esta

medida, se recomienda para estudios futuros la conformación de un equipo de investigación, en virtud de que esto podría ofrecer una mayor riqueza en términos de triangulación de datos, así como un análisis más extensivo de los fenómenos estudiados.

Finalmente, se recomienda para estudios futuros explorar puntos de vista más extensivos y comprensivos de la adaptación intercultural, análisis que examinen con mayor profundidad aspectos cognitivos, afectivos y emocionales de los participantes. En esta medida, se recomienda preguntar explícitamente, o de forma más detallada, acerca de las nociones de los participantes sobre la adaptación y gestión intercultural, ya que consideramos que esto puede aportar información relevante para la construcción de estrategias de gestión al evaluar los conocimientos de los trabajadores en las empresas multinacionales

Implicaciones prácticas

En términos prácticos los resultados obtenidos sobre las percepciones que tienen los entrevistados de una nacionalidad sobre la otra en asuntos relativos al trabajo, sugieren la importancia de implementar políticas de gestión intercultural en el área de recursos humanos. Dicho argumento, se fundamenta en que, si bien existen similitudes evidentes entre ambas culturas, se pueden apreciar diferencias importantes en torno al ritmo de trabajo, el grado de formalidad y la tonalidad del lenguaje empleado entre ambas nacionalidades parece variar. Basado en esto, las empresas pueden hacer uso de esta información para crear programas de entrenamiento intercultural que sean relativos a la eventual contratación de empleados venezolanos. Un ejemplo de lo anterior se puede observar en el trabajo de Caligari & Phillips (2001), donde se indica que un adecuado entrenamiento intercultural permite crear expectativas más adecuadas y reales, que pueden mejorar la capacidad de adaptación del expatriado estando ya en el país que lo recibe. Dichas acciones deben fundamentarse en el desarrollo de la gestión de conflictos interculturales, en las habilidades de comunicación y la relación con personas de la otra cultura, así como en la creación de estrategias que permitan generar conocimiento de la otra cultura entre los empleados, el conocimiento de la realidad migratoria y sus matices humanos en el contexto colombiano y finalmente el papel de los estereotipos y prejuicios en las relaciones interculturales. Coherentemente con lo planteado por Kim (1992), quien destaca la consideración de factores cognitivos, afectivos y conductuales en la formulación de las estrategias de gestión.

Por otra parte, con respecto al efecto de los medios de comunicación masivos en el proceso
**Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque**

de adaptación intercultural, los resultados indican que la influencia de estos medios son una variable muy importante para tomar en cuenta si se quiere lograr una adaptación efectiva y fluida. A través del uso de los medios de comunicación, tanto inmigrantes como ciudadanos locales del país receptor, pueden tener acceso una gama amplia de información referente a la cultura del otro. Esto en virtud de que los medios de comunicación representan una posibilidad importante para la exposición a las aspiraciones, tradiciones, historia, mitos, tradiciones artísticas, características de la forma de trabajar y hablar, humor y demás características culturales, así como los problemas y eventos propios del otro país (Y. Kim, 2001). Por lo anterior, consideramos que los medios de comunicación masivos son una oportunidad para la integración cultural, más allá de una ventana para la expresión de actos delictivos o demás problemas relativos a la alteración del orden público. En este sentido, Hwang & He (1999) describen en un estudio sobre expatriados haitianos en Estados Unidos, donde aquellos individuos con acceso a información étnica proveniente de medios de comunicación masivos tienden a tener mejores habilidades comunicativas y una visión positiva sobre su futuro en el país receptor.

Finalmente, el análisis de los resultados sugiere que las políticas gubernamentales de apoyo a la integración social sirven para homogeneizar a las comunidades, de igual forma nos parece relevante lo aportado por Kuran (2008) cuando plantea que la diversidad cultural son un elemento importante para el progreso cultural y prosperidad de los pueblos. En esta medida, consideramos que la continua mejora en el rango de integración y facilidad en términos de acceso a los mecanismos de integración (PEP, cedula de extranjería, visas), se fundamenta en buena medida en la creencia de que la integración intercultural adecuada promueve una mayor eficiencia económica en un ámbito colaborativo, más allá de valores morales como la equidad en terminos de oportunidades laborales (Frederickson, 1999).

Conclusiones

En estudio se examinó la interculturalidad del trabajo en Colombia, bajo el contexto de la migración venezolana. De esta forma se ofreció un análisis de los factores que influyen en la adaptación intercultural, tanto de los migrantes como de los trabajadores colombianos. Dicho esto, nuestros resultados respaldan los argumentos ofrecidos por autores como Farcas (2017) y Kim (2001) fundamentados en que la adaptación intercultural es un proceso dinámico que incluye ajustes individuales previos, así como un proceso de aprendizaje mientras esta adaptación se

desarrolla. En este sentido y de forma adicional, consideramos que más allá de los factores personales relativos a la cultura, así como los factores laborales, nuestro esquema teórico muestra la influencia que tienen factores como los medios de comunicación y los mecanismos de integración masivos para que se configure una adaptación exitosa por parte del expatriado.

Por otra parte, Encontramos que existen muchas similitudes entre ambas culturas. No obstante, se destacan diferencias relevantes a tomar en cuenta por los departamentos de recursos humanos. Principalmente, la forma de trabajar, la percepción del bienestar laboral, diversidad en términos de antecedentes culturales, teniendo en cuenta la situación migratoria como un tema sensible para el expatriado venezolano. Además, a partir de nuestro análisis se revela gran importancia que tiene las redes sociales de los migrantes en su proceso de adaptación en Colombia.

Basado en los resultados ofrecidos concluimos que la adaptación intercultural en el contexto global dinámico y altamente globalizado, es fundamental para las empresas enfatizar en la gestión de las diferencias culturales de sus empleados. En el caso de los expatriados venezolanos en Colombia, consideramos con respecto a las diferencias que, si bien no son extremas, existen, por lo tanto, no deben ser subestimadas, aun mas teniendo en cuenta el contexto amplio y delicado de la migración venezolana. En este sentido, consideramos que la llegada de expatriados venezolanos con conocimiento técnico es un aporte importante para la cultura laboral colombiana. En la medida en que se consideren importantes los efectos que tiene la interculturalidad en el bienestar laboral de los empleados, así como la influencia de la gestión intercultural en la productividad de una empresa, siendo vista como una ventaja competitiva, al mejorar el desempeño de los trabajadores, así como la estimulación del proceso de desarrollo entre el individuo y la organización (Larsen & Funk. 2000).

Finalmente, consideramos que este estudio aporta información novedosa con respecto a la interculturalidad en Colombia y cuáles son sus efectos en el campo empresarial, teniendo en cuenta que la gestión intercultural no ha sido un tema debidamente estudiado en el entorno académico colombiano y latinoamericano. En este sentido, sugerimos la realización de investigaciones enfocadas en los diferentes tipos de expatriado, de forma tal que se realice una indagación detallada sobre las características individuales de los mismos. Por otra parte, resulta relevante conocer con más detalle la conexión que existe entre el tipo de migrante y sus perspectivas profesionales en Colombia, manteniendo el enfoque multidimensional aportado por nuestros resultados.

Declaración ética.

El autor declara que este trabajo de grado se acoge a los principios, preceptos, definiciones e indicaciones establecidos en la “Política de propiedad intelectual” vigente en la Universidad El Bosque (Acuerdo No. 12746 de 2014), así como la Circular No. 06 de 2002 de la Dirección nacional de derechos de autor.

Al tenor de lo anterior el autor de este trabajo de grado ratifica que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor, siendo el autor el único responsable del contenido y las ideas planteadas en el presente manuscrito.

Referencias

- Adler, N. J. (1983). A typology of management studies involving culture. *Journal of international business studies*, 14(2), 29-47.
- Black, J. S. & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15(1), 113-136.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of international business studies*, 19(2), 277-294.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M. A., & Luk, D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of management Journal*, 48(2), 257-281.
- Blanco Sío-López, C. (2008). Eastward enlargement as identity challenger: integration discourses, political decisions and the breaking of a long-term frontier. *History of European Integration Research Society (HEIRS), 4th Annual Colloquium*.
- Briones, C. (2002). Viviendo a la sombra de naciones sin sombra: poéticas y políticas de (auto) marcación de 'lo
Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque

indígena' en las disputas contemporáneas por el derecho a una educación intercultural. *Interculturalidad y Política: desafíos y posibilidades*, 381-417.

Collier, M. J. (1988). A comparison of conversations among and between domestic culture groups: How intra-and intercultural competencies vary. *Communication Quarterly*, 36(2), 122-144.

Córdoba, J. C., Ojeda, S. M. L., Díaz, Á. L., & Sanmiguel, A. T. (2020). Una lectura de la migración de venezolanos a Colombia a través de los memes que circulan en redes sociales: revanchismo y representaciones perversas. *Correspondencias & análisis*, (12).

Duncan, O. D., & Hauser, P. M. (1975). El estudio de la población.

Eguren, J., & Estrada, C. (2019). Análisis comparativo y transversal de la migración venezolana en Iberoamérica. *JOSÉ KOEHLIN/JOAQUÍN EGUREN*, 337.

Farcas, D., & Goncalves, M. (2017). Motivations and cross-cultural adaptation of self-initiated expatriates assigned expatriates, and immigrant workers: The case of Portuguese migrant workers in the United Kingdom. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(7), 1028-1051.

García Abad, R. (2003). Un estado de la cuestión de las teorías de las migraciones.

Godenzi, J. C. (2005). Introducción/Diversidad histórica y diálogo intercultural: perspectiva latinoamericana. *Tinkuy: Boletín de investigación y debate*, (1), 7-14.

Guitart, M. E., & Gómez, J. B. (2010). ¿ Puede un modelo educativo intercultural combatir la discriminación y la xenofobia?. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (17), 3-16.

Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1996). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. *Colombia, McGraw Hill/Irwin*.

- Hainmueller, J., & Hopkins, D. J. (2014). Public attitudes toward immigration. *Annual review of political science*, 17, 225-249.
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.
- Handcock, M. S., & Gile, K. J. (2011). Comment: On the concept of snowball sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 367-371.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management & organization*, 10(4), 15-41.
- Joppke, C. (Ed.). (1998). *Challenge to the nation-state: Immigration in Western Europe and the United States*. oxford university press on demand.
- Kim, Y.Y. (2001), *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Crosscultural Adaptation*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- La Falce, J. L., Mesquita, S. R. de L., De Muylder, C. F., Silva, J. T. M., Verwaal, E., & Lima, V. L. C. (2021). Cultura organizacional en Brasil, Argentina y México: un estudio comparativo en la industria automotriz. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3196>
- López Diaz, J. A. (2019). Migración Venezolana en Colombia: un desafío para la seguridad.
- López, L. E. (2001). La cuestión de la interculturalidad y la educación latinoamericana. *Análisis de perspectivas de la educación en la región de América Latina y el Caribe*, 1, 382-406.
- Leal, J. (2011). “The past is a foreign country”? Acculturation theory and the anthropology of globalization. *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 15(2),
Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -
Universidad El Bosque

- Luna Orozco, K. (2018). Migración Venezolana en Colombia: retos en salud pública. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 50(1), 5-6
- Hainmueller, J., & Hopkins, D. J. (2014). Public attitudes toward immigration. *Annual review of political science*, 17, 225-249.
- López, L. E. (1990). Development of human resources in and for bilingual intercultural education in Latin America. *Prospects*, 20(3), 311-319.
- LIVI, L. (1929). Il contributo di Rodolfo Benini alla demografia. *Giornale degli Economisti e Rivista di Statistica*, 853-862.
- Larsen, H. H., & Ellehave, C. F. (2000). Careers in organizations: theoretical developments and empirical findings. In *Human resource management in Northern Europe: Trends, dilemmas and strategy* (pp. 89-124). Blackwell Publishing.
- Migración Colombia. (2020). *Radiografía de venezolanos en Colombia del 30 de abril de 2020* (pp. 1–20). Bogota: Ministerio de relaciones exteriores.
- Guerrero Mora, P. T., Jaramillo Peñuela, A. M., & Pulido Roza, D. F. (2020). Un espacio de interculturalidad a través del análisis de la agenda de política migratoria colombiana y la actual migración venezolana.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., & Pellegrino, A. (1999). *Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium: understanding international migration at the end of the millennium*. Clarendon Press.
- Nicholson, N., & Imaizumi, A. (1993). The adjustment of Japanese expatriates to living and working in Britain. *British Journal of Management*, 4(2), 119-134.
- Odina, M. T. A., & María, T. (1991). La educación intercultural: concepto, paradigmas, Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas - Universidad El Bosque

realizaciones. *Lecturas de pedagogía diferencial*. Dykinson, Madrid.

Briones, G. (2002). *Evaluación de programas sociales* (No. 04; HV110. 5, B7 2002.).

Palloni, A., Massey, D. S., Ceballos, M., Espinosa, K., & Spittel, M. (2001). Social capital and international migration: A test using information on family networks. *American journal of sociology*, 106(5), 1262-1298.

Pinto, L. A., Amaya, P. B., & Sáez, F. A. (2019). La integración de los venezolanos en Colombia en los ámbitos de la salud y la educación. *Espacio Abierto*, 28(1), 199-223.

Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International journal of intercultural relations*, 17(3), 355-379.

Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the royal statistical society*, 52(2), 241-305.

Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American anthropologist*, 38(1), 149-152.

Rubio, I. M. (1999). La formación intercultural en la gestión de expatriados. In *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999* (pp. 879-886). Universidad de La Rioja.

Sana, M., & Massey, D. S. (2005). Household composition, family migration, and community context: Migrant remittances in four countries. *Social science quarterly*, 86(2), 509-528.

Sánchez, I. N. A., Ceceña, M. G. I., & Bojorquez, E. M. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra ximhai*, 9(4), 149-156.

Tung, R. L. (1984). Strategic management of human resources in the multinational enterprise. *Human resource management*, 23(2), 129-143.

- Tirzo Gómez, J., & Hernández, J. G. (2010). Relaciones interculturales, interculturalidad y multiculturalismo; teorías, conceptos, actores y referencias. *Cuicuilco*, 17(48), 11-34.
- Van de Vijver, F. J. (2015). Methodological aspects of cross-cultural research.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(2), 175-194.
- Wrong, D. H. (1968). *La población*. Paidós.
- Zolberg, A. R. (1989). The next waves: migration theory for a changing world. *International migration review*, 23(3), 403-430.

Anexos

1. Grabaciones de las entrevistas.

<https://drive.google.com/drive/folders/17gCk8YSu0XE3lgRXDIEzerFREs29tXZK?usp=sharing>

2. Transcripciones

[https://docs.google.com/document/d/1G-3qqKDeGB0lBt7-](https://docs.google.com/document/d/1G-3qqKDeGB0lBt7-BlauNzFp6emjj3pUJV7BRes2_u4/edit?usp=sharing)

[BlauNzFp6emjj3pUJV7BRes2_u4/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1G-3qqKDeGB0lBt7-BlauNzFp6emjj3pUJV7BRes2_u4/edit?usp=sharing)

3. Consentimientos informados

[https://docs.google.com/forms/d/10uvUpEUrKE5i-zBFvME2V4-y1Hkkqgif1idrW-](https://docs.google.com/forms/d/10uvUpEUrKE5i-zBFvME2V4-y1Hkkqgif1idrW-h7O8A/edit?usp=sharing)

[h7O8A/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/forms/d/10uvUpEUrKE5i-zBFvME2V4-y1Hkkqgif1idrW-h7O8A/edit?usp=sharing)

4. Base de datos en Excel

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VKidQCHPOe37yOpmRUydkx_vQPnfs3ID/edit?usp=](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VKidQCHPOe37yOpmRUydkx_vQPnfs3ID/edit?usp=sharing&oid=115378399121847817517&rtpof=true&sd=true)

[sharing&oid=115378399121847817517&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VKidQCHPOe37yOpmRUydkx_vQPnfs3ID/edit?usp=sharing&oid=115378399121847817517&rtpof=true&sd=true)

Reglamentación Semilleros y otros procesos - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas -

Universidad El Bosque



5. *Modelo de entrevistas semiestructuradas*

https://docs.google.com/document/d/1qhR7M4Ql_oS3EiYCGuM7XpN9juwVSOKa/edit?usp=sharing&ouid=115378399121847817517&rtpof=true&sd=true

