

CULTURAL COMPETENCES OF MIGRANTS AND THEIR LABOR INTEGRATION

COMPETENCIAS CULTURALES DE MIGRANTES Y SU INTEGRACIÓN LABORAL



Rodríguez, Beatriz



Ramírez, Flor



Carmona, Esther



Ibáñez, Neyda

RESUMEN

El objetivo fue describir las competencias culturales de migrantes para su integración en las empresas. La investigación fue cuantitativa, transversal y de tipo descriptiva. Se aplicó como instrumento el inventario de competencias culturales de Castro (2012), en una muestra de cincuenta (50) migrantes alojados en la Casa del Migrante A.C. en Ciudad Juárez, Chihuahua. Los resultados indican que los migrantes poseen buenas competencias culturales, sobresaliendo el grupo entre 18-23 años. Los hallazgos destacan que la edad y la formación educativa, tienen relación directa con las competencias culturales, las cuales inciden en el proceso de integración laboral a las empresas.

Palabras Clave: Competencias Culturales, Integración Laboral, Migración, México.

ABSTRACT

The objective was to describe the cultural competencies of migrants for their integration into companies. The research was quantitative, cross-sectional and descriptive. Castro's inventory of cultural competences (2012) was applied as an instrument, in a sample of fifty (50) migrants housed in the "Casa del Migrante" A.C. in Ciudad Juárez, Chihuahua. The results indicate that migrants have good cultural competencies, with the group between 18-23 years old standing out. The findings highlight that age and educational training have a direct relationship with cultural competencies, which affect the process of labor integration in companies.

Keywords: Cultural Competences, Labor Integration, Migration, Mexico.

Fecha de recepción: 17-12-20

Fecha de aprobación: 18-01-21

¹ Contadora Pública. Maestría en Administración. Estudiante del Doctorado en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México. Líneas de investigación: Migración y Organización Empresarial. Correo electrónico: al186985@alumnos.uacj.mx ID ORCID: 0000-0002-0213-7807

² Contadora Pública. Maestría en Finanzas. Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora e investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México. Líneas de investigación: Programas sociales, emprendimiento y finanzas. Correo electrónico: rocio.ramirez@uacj.mx ID ORCID: 0000-0001-6012-0897

³ Licenciada en Contaduría y Finanzas. Maestría en Dirección Financiera y Contraloría. Doctora en Dirección y Finanzas. Profesora e investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México. Líneas de investigación: Finanzas Corporativas y Bursátiles, Análisis de Costos y Emprendimiento. Correo electrónico: esther.carmona@uacj.mx ID ORCID: 0000-0002-1769-1229

⁴ Economista. Maestría en Administración de Empresas. Especialista en entornos visuales de aprendizaje. Doctora en Ciencias Gerenciales. Profesora Titular de la Universidad de Carabobo. Coordinadora general del Centro de investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de FACES-UC. Investigadora Senior del CIDPyMESMicro y acreditada PEII-ONCTI. Correo: nibanez@uc.edu.ve ID ORCID: 0000-0003-4954-0676

INTRODUCCIÓN

Históricamente la migración se ha dado a través de la frontera entre los Estados Unidos y México, especialmente por Texas (Díaz, 2019). La mayoría de los migrantes que llegan a Ciudad Juárez, tienen como destino final internarse a los Estados Unidos de América (Sánchez, 2019). Los datos de la Unidad Política Migratoria de la Secretaría de Gobernación de México indican que, hasta noviembre de 2017, la cifra de personas extranjeras presentadas ante la autoridad migratoria alcanzó 88,741, de las cuales 75,369 provienen de Guatemala, Honduras y El Salvador (Sánchez, 2019; Díaz, 2019).

La frontera siempre ha sido un lugar de actividad legal e ilegal con implicaciones dentro de una metrópoli transfronteriza donde se ven afectados de una forma interdependiente. En este caso los migrantes centroamericanos, caribeños e inclusive africanos que hoy se extienden en Ciudad Juárez debido a las restricciones para los migrantes generadas por Estados Unidos. Muchos de estos migrantes no quieren quedarse en México y se están viendo obligados a hacerlo (Díaz, 2019).

Algunos grupos han decidido incorporarse a la fuerza laboral como empleados de maquiladoras, albañiles, cocineros, meseros e inclusive han establecido pequeños negocios de comida regional de su país aprovechando permisos de trabajo que está otorgando el gobierno federal. La realidad de estos migrantes es que esperan la autorización para cruzar a Estados Unidos (Varela y McLean, 2013; Torre y Mariscal, 2020).

Durante ese lapso, los migrantes inician un proceso de adaptación a la cultura de la frontera, que es determinante para el éxito o fracaso de su integración económica futura, así como la afectación o beneficio que puede tener la ciudad y la comunidad empresarial al recibir migrantes que logran o no adaptarse a la cultura de esta frontera (Sánchez, 2019).

Dada la situación que aborda la migración, desde aspectos económicos y sociales para los migrantes y para la sociedad de acogida, hacen evidente la necesidad de conocer la capacidad para integrarse a una cultura empresarial en la franja fronteriza de Ciudad Juárez, Chihuahua y El Paso, Texas como empleados en empresas o pequeños empresarios, por lo tanto, para el presente artículo se establece como pregunta de investigación: ¿Qué grado de competencias culturales poseen los migrantes que favorezcan su integración a las empresas?

El objetivo fue describir las competencias culturales que permitirán la integración de los migrantes para su empleo en las empresas. La primera hipótesis que se plantea es que los migrantes poseen un grado aceptable de competencias culturales, lo que les permitirá su integración para desempeñarse dentro de las organizaciones. La

segunda hipótesis es que la edad y la formación educativa tienen una relación directa con el grado de competencias culturales.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

COMPETENCIAS CULTURALES

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017), definió las competencias culturales como la habilidad de analizar circunstancias que tienen que ver con aspectos de diferentes culturas y de esta manera comprender como estas diferencias tienen influencia o implicaciones dentro de los juicios, ideas y percepciones personales y de los otros, para que esto fortalezca las relaciones entre personas distintas. Así mismo, la Universidad Loma Linda (2020), define a las competencias culturales como un conjunto de comportamientos, actitudes y políticas congruentes que se unen en un sistema, agencia o entre profesionales, lo que les permite realizar un trabajo eficaz en situaciones diferentes a su cultura, desde una perspectiva intercultural.

Desde otra perspectiva, la competencia cultural, sugiere la habilidad, el conocimiento y la sensibilidad para comprender o responder de forma eficaz, efectiva, segura, coherente y sensible a la cultura de las personas (López, 2016). Además, representan el desarrollo de la aceptación y respeto por las diferencias culturales, la sensibilidad para entender cómo esas diferencias influyen en las relaciones con las personas, y la habilidad para ofrecer estrategias que mejoren los encuentros culturales (Jofré y Sepúlveda, 2017)

Al respecto, Mirabal (2017) menciona la existencia de dos tipos de competencias, las estáticas que son aquellas con las que cuenta el individuo y son poco modificables. Así como las dinámicas que se van adquiriendo a través de la capacitación y formación de los individuos y por lo tanto son modificables y adaptativas.

Tomando en cuenta los aportes se definen las competencias culturales, como una serie de conductas, conocimientos y actitudes que presenta un individuo en la búsqueda de probar su capacidad de interacción, con grupos de diferentes culturas; para de esta manera, mostrar sus habilidades en función de integrarse a cualquier ambiente laboral.

INTEGRACIÓN LABORAL

Se entiende por integración al proceso social mediante el cual inmigrantes y nativos se involucran en los diversos ámbitos de la sociedad de residencia (familiar,

comunitario, económico, social, político, territorial y cultural) teniendo acceso a bienes y servicios sin importar su origen o raza (Gaspar, 2017)

La integración laboral, es definida como aquel proceso en el que se adquieren aquellos aspectos relacionados con actitudes, conductas, valores que den oportunidad de integrarse al ámbito laboral para ir sintonía con la cultura organizacional de la empresa. En ese sentido, las organizaciones deben promover una mayor diversidad en sus empleados, haciendo referencia no solo a la diversidad por motivos de género, raza o culta, sino además a aquellas personas que se encuentran con mayor vulnerabilidad, como podrían ser las personas en tránsito o con capacidades distintas (García, Durán, Parra, y Martínez, 2018).

La integración de los individuos implicaría entonces, además de las experiencias laborales, poseer el conocimiento de los aspectos socioculturales, normas y expectativas del trabajo lo que facilitaría su integración a la organización (Lai, Shankar, y Khalema, 2017; Lysenko, 2016). Adicionalmente, la integración también se ve comprometida por las políticas y prácticas vigentes no solo en la organización si no también, en el país de arribo (Gaspar, 2017).

De esta manera, para efectos de esta investigación la integración laboral, se concibe como un proceso de inclusión, que promueve el crecimiento económico, estimula la investigación, desarrollo e innovación, la generación de fuentes de empleo y las inversiones en bienes inmuebles, en el país de destino.

MIGRACIÓN

México, es un país donde se presentan los tres tipos de migraciones conocidas: 1) como país de origen, 2) de tránsito y 3) de destino de trabajadores migrantes. De esta manera, es evidente que la migración implica procesos sociales, económicos y culturales que se desarrollan y desenvuelven en un mundo donde las fronteras territoriales se desvanecen poco a poco por efectos de la globalización, haciéndose más difícil su control (Maldonado, Martínez, y Martínez, 2018).

La migración según Canales (2016) “configura un sistema de relaciones entre clases sociales que trasciende y traspasa las fronteras nacionales”, (p.45), por esto debe ser estudiada a partir de lo dinámico del movimiento y la transformación de la sociedad desde un contexto global, a partir de la formación, disolución y transformaciones de las estructuras sociales, dentro de tres ámbitos: 1) la reproducción de la población (demografía); 2) la reproducción del capital (economía) y; 3) la reproducción de la estructura de clases (desigualdad social). (Canales, 2016)

Desde la reproducción del capital, Maldonado et al. (2018) mencionan que la migración internacional genera dos flujos, uno en el que transfiere fuerza de trabajo hacia el país destino y el otro de regreso con las remesas que estos trabajadores

envían a sus familias. Así, la fuerza de trabajo que se anexa a la economía del país anfitrión es sometida a diferentes condicionantes y dificultades para su adecuada integración.

De esta manera, para la presente investigación, la migración se definirá como la movilidad de individuos de su lugar de origen buscando un lugar de acogida, que le ayude a satisfacer necesidades básicas por pobreza, de seguridad o crecimiento personal.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias culturales de migrantes para su integración en las empresas, se abordó desde el enfoque cuantitativo que, de manera rigurosa y secuencial, pretende la comprobación de hipótesis a través de la medición numérica y estadística para poder establecer patrones o pautas de comportamiento (Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, de la Cruz y Sangerman, 2017); con un diseño de campo no experimental, ya que no existe una manipulación deliberada de las variables. De tipo transversal, pues la investigación se realiza en un solo periodo determinado con un alcance descriptivo que tiene como finalidad especificar propiedades, características y perfiles de personas dentro de un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Como método de recolección de datos, se aplicó el inventario de competencias culturales de Castro (2012) que busca evaluar las dimensiones relativas al contacto entre culturas relevantes para la integración cultural y el desempeño de un líder en un contexto cultural diferente del propio, de manera que le ayude a predecir su adaptación a la cultura huésped y el éxito de sus tareas. Las dimensiones que evalúa el instrumento de este autor son las siguientes:

1. Apertura: dimensión que hace referencia a las interacciones interculturales que tienen influencia en la adaptación cultural (flexibilidad y apertura a experiencias novedosas). Se trata de personas que no llevan un horario rígido, y que se encuentran abiertas a experimentar nuevas (8 ítems).
2. Autonomía: toma de decisiones con poca dependencia del entorno que permite afirmar su identidad. Estas personas manifiestan una seguridad personal alta, pues tienen claro que es lo que quieren y hacia dónde van. (6 ítems).
3. Aceptación a la diversidad: tienen la comprensión y aceptación a las diferentes culturas, sin prejuicios y buscan la interacción con otras culturas sin distinción (7 ítems).
4. Vínculos y empatía: es la capacidad para solidarizar, comprender y tener empatía con las personas, lo cual brinda la habilidad para relacionarse (7 ítems).
5. Inestabilidad emocional: hace referencia a la capacidad para el manejo del estrés aculturativo (6 ítems), tal como lo señala Castro (2012).

Es necesario destacar, que el autor validó este instrumento a través, de cuatro etapas: La primera consistió en la validez de contenido, tomando la opinión de jueces expertos, obtuvo un V Aiken <0.80; Para la segunda etapa se utilizó el análisis factorial exploratorio (Test de esfericidad de Bartlett: con un valor de 5965.81, $p < 0.0001$; utilizando el índice Kaiser Meyer Olkin: 0.85) a través del método de componentes principales con el criterio Kaiser (autovalores >1) para la extracción de los factores, y la solución se roto mediante el método Varimax; en la tercera etapa se llevó a cabo la verificación de la estructura factorial obtenida por medio del análisis factorial confirmatorio con el criterio de máxima verisimilitud. Por último, en la cuarta etapa se calculó la fiabilidad para cada dimensión utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach (medición de consistencia interna entre un 0.73 y 0.81).

Para aplicar el instrumento fue solicitado el apoyo a la Casa del Migrante en Ciudad Juárez A.C., el cual es el albergue más grande de la ciudad, que recibe apoyo de los tres niveles de gobierno de México para la salvaguarda de los migrantes mientras son llamados a su cita. El instrumento fue aplicado entre los meses de enero a marzo del 2019, en ese periodo de tiempo se encontraban alrededor de 1,200 migrantes. Por lo cual, aplicando la fórmula para muestras probabilísticas finitas (López, 1999) con una probabilidad de ocurrencia del 5% y un nivel de confiabilidad del 90% se obtuvo como muestra un total de 50 individuos (Figura 1).

Figura 1. Fórmula para estimar muestra

$$n_e = p * (1 - p) * \left[\frac{z(1 - \frac{\alpha}{2})}{d} \right]^2$$

Donde:

N=1,200 p= 5% z= 90%

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro (2012)

Las respuestas verbales proporcionadas fueron capturadas a través de la plataforma *SurveyMonkey*, la primera intención era; que fueran contestadas electrónicamente, pero debido a cuestiones de seguridad de la asociación civil no les permitían utilizar el celular, situación que se solventó con el apoyo de encuestadores de manera personal, posteriormente esto fue capturado a *SPSS v21*, programa en el que se procedió a analizar la información a través, estableciendo como alternativas : 1) Muy deficiente, 2) Deficiente, 3) Regular, 4) Bueno y 5) Excelente. Esta puntuación es el resultado de calcular el número de ítems multiplicado por la escala Likert de cinco puntos. Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva utilizando el programa *Excel 2011* y *SPSS v.24*

RESULTADOS

ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS ENCUESTADOS

La primera sección del instrumento de medición consistió en mostrar las características sociodemográficas de las 50 personas encuestadas. Los mexicanos representaron el 48% de la muestra (24 encuestados), siguiendo los guatemaltecos con 22% (11 encuestados), los hondureños representan el 16% (8 encuestados), El Salvador contempla el 8% (4 encuestados), Nicaragua 4% (2 encuestados) y finalmente los de Venezuela con el 2% (1 encuestado) (Tabla 1). En relación con la edad de los encuestados el 34% (17 encuestados) tiene una edad promedio de entre 18 a 23 años, el 26% (13 encuestados) oscilan entre 24 y 29 años, el 10% (5 encuestados) entre 30 y 35 años, el 14% (7 encuestados) en el rango de 36 a 41 años, otro 14% (7 encuestados) entre 42 y 47 años y finalmente 2% (1 encuestado) está en el grupo de 48 a 53 años. Se observó que la mayoría de los encuestados tiene una edad promedio de entre 18 a 23 años.

En cuanto a la ocupación de los migrantes en su país de origen el 56% estaban desocupados, el 26% se ocupaba en el sector terciario de la economía, el 8% estudiantes, 4% del sector primario y 3% sector secundario. En relación con, la escolaridad el 44% cuentan con estudios hasta secundaria, el 22% hasta primaria, el 20% de preparatoria y solo un 2% cuenta con estudios universitarios (Tabla 2).

Tabla 2. Escolaridad y procedencia

Escolaridad		País					Total
		México	Guatemala	Venezuela	Honduras	El Salvador	
Sin estudios	Recuento	2	1		3		6
	% del total	4.0%	2.0%		6.0%		12.0%
Primaria	Recuento	3	4		1	1	2
	% del total	6.0%	8.0%		2.0%	2.0%	4.0%
Secundaria	Recuento	13	6	1	2		22
	% del total	26.0%	12.0%	2.0%	4.0%		44.0%
Preparatoria	Recuento	5			2	3	10
	% del total	10.0%			4.0%	6.0%	20.0%
Universidad	Recuento	1					1
	% del total	2.0%					2.0%
Total	Recuento	24	11	1	8	4	2
	% del total	48.0%	22.0%	2.0%	16.0%	8.0%	4.0%

Fuente: Elaboración propia (2021).

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS CULTURALES

Se observó, que los resultados más significativos en relación con las edades se encuentran en los participantes que oscilan entre los 18 y 23 años (Tabla 3). El grupo con resultados de “bueno” representa el 70% de la muestra, el grupo de

“excelente” representa el 22% de la muestra, el grupo “regular” representa el 6% de la muestra y finalmente el grupo “deficientes” representa el 2% de la muestra (Gráfica 1).



Gráfica 1. Competencias

Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 3. Relación de números de migrantes por dimensiones

		Vínculos												
		18-23		24-29		30-35		36-41		42-47		48-53		Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Regular		1	4	2	2	2	3	3	2	0				
Bueno		4	7	2	4	2	0	1	1	2			1	
Excelente		1	0	1	2	1			1	1				
Total		6	11	5	8	0	5	3	4	4	3	0	1	50
		Apertura												
		18-23		24-29		30-35		36-41		42-47		48-53		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Regular				0	2	1	2	0	1	0			1	
Bueno		4	9	4	4	3	1	1	2	2				
Excelente		2	2	1	2	1	0	3	1	1				
Total		6	11	5	8	0	5	3	4	4	3	0	1	50
		Aceptación a la diversidad												
		18-23		24-29		30-35		36-41		42-47		48-53		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Deficiente										1	0			
Regular		0	1	0	1			1	0					1
Bueno		1	4	4	2	2	1	1	1	1				
Excelente		5	6	1	5	3	1	3	2	2				
Total		6	11	5	8	0	5	3	4	4	3	0	1	50
		Autonomía												
		18-23		24-29		30-35		36-41		42-47		48-53		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Deficiente										1	0			1
Regular		1	3	2	1	3	1	0						
Bueno		1	4	2	4	1	3	2	0					
Excelente		4	4	1	3	2	1	1	1	3				
Total		6	11	5	8	0	5	3	4	4	3	0	1	50
		Inestabilidad emocional												
		18-23		24-29		30-35		36-41		42-47		48-53		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Deficiente		1	0	1	1					2	0			
Regular		0	5	1	3	3	1	1	0	1				1
Bueno		4	4	2	4	1	2	3	2	2				
Excelente		1	2	1	0	1								
Total		6	11	5	8	0	5	3	4	4	3	0	1	50

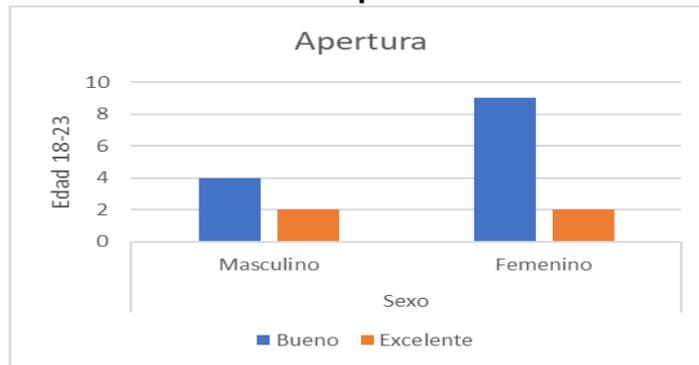
Fuente: Elaboración propia (2021).

APERTURA

En la dimensión de apertura, la puntuación más alta se encuentra en el grupo de edad entre los 18 y 23 años y suman 17 personas lo que significa para esta investigación el mayor agrupamiento. Para el puntaje de la Escala Likert “Bueno” con 13 personas que representan un 26% del total (50 encuestados); continuando con el puntaje de la Escala Likert “Excelente” con 4 personas que representan un 8% del total (Gráfica 2).

Los resultados indican que los jóvenes poseen mayor capacidad para interactuar con diferentes culturas y poder adaptarse y esto está implícito de alguna manera en hacer su integración favorable a fuentes de trabajo.

Gráfica 2 Apertura



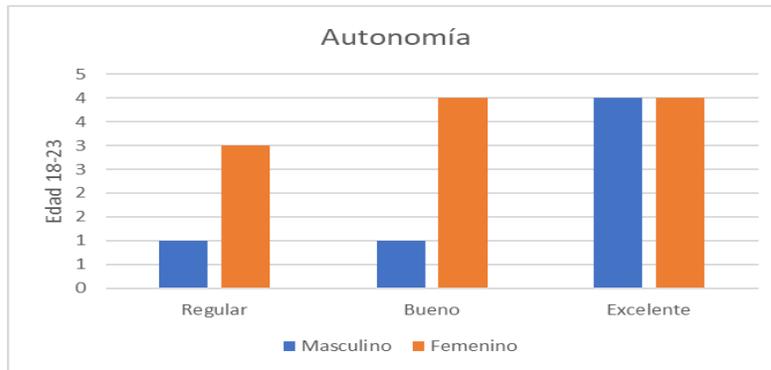
Fuente: Elaboración propia (2021).

AUTONOMÍA

En relación con la dimensión de autonomía, la puntuación más alta se encuentra en el grupo de edad entre los 18 y 23 años y suman 17 personas lo que significa para esta investigación el mayor agrupamiento. Para el puntaje de la Escala Likert “Excelente” con 8 personas que representan un 16%, del total continuando con el puntaje de la Escala Likert con “Bueno” con 5 personas con un 10% del total (50 encuestados) (Gráfica 3).

Sobre este constructo se observó que los jóvenes presentan poca dependencia hacia el entorno que aplica para la toma de decisiones, lo anterior es explicado de alguna manera por la edad de los migrantes, lo que resulta interesante para los jóvenes, ya que demuestran un grado de independencia en entornos ajenos al propio.

Gráfica 3. Autonomía



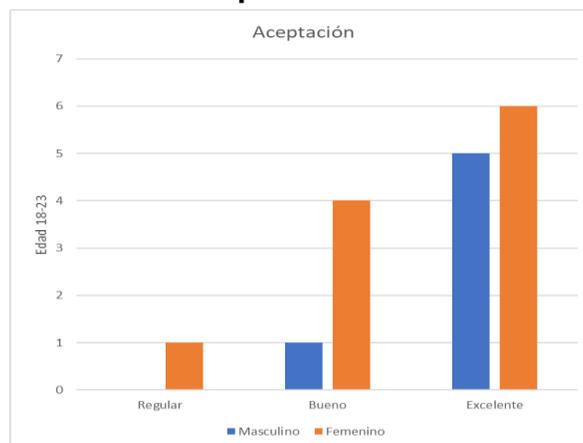
Fuente: Elaboración propia (2021).

ACEPTACIÓN A LA DIVERSIDAD

Sobre la dimensión de aceptación, la puntuación más alta se encuentra en el grupo de edad entre los 18 y 23 años y suman 17 personas lo que significa para esta investigación el mayor agrupamiento. para el puntaje de la Escala Likert “Excelente” con 11 personas que representan un 22% del total, continuando con el puntaje de Escala Likert con “Bueno” con 5 personas que representan el 10% del total (50 encuestados) (Gráfica 4).

Sobre este constructo se observó que los jóvenes presentan habilidades que debe tener una persona para mantener buenas relaciones con los demás sujetos y para el caso de la integración a su trabajo pueden mostrar capacidad para trabajar en equipo

Gráfica 4. Aceptación a la diversidad

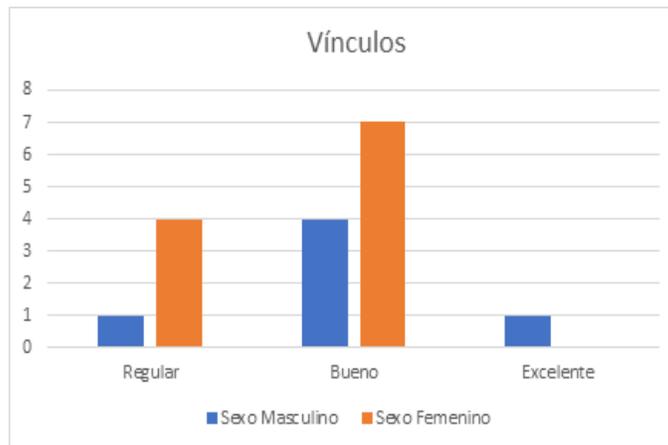


Fuente: Elaboración propia (2021).

VÍNCULOS Y EMPATÍA

En la dimensión de vínculos, la puntuación más alta se encuentra en el grupo de edad entre los 18 y 23 años y suman 17 personas lo que significa para esta investigación el mayor agrupamiento. Para el puntaje de la Escala Likert con “Bueno” con 11 personas, con un 22% del total, siguiendo con “Regular” con 5 personas que representan 10% del total (50 encuestados). (Gráfica 5). Sobre este constructo se observó que los jóvenes presentan habilidades para ser más sociables, cooperativos, calidez en el trato y respeto a sus iguales y superiores. Esto de alguna manera los ayudara para facilitar la integración a su trabajo pueden mostrar capacidad para trabajar en equipo.

Gráfica 5. Vínculos



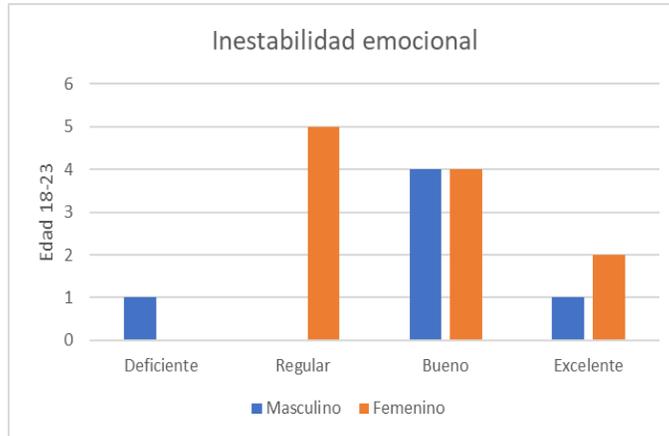
Fuente: Elaboración propia (2021).

INESTABILIDAD EMOCIONAL

En la dimensión de inestabilidad emocional, la puntuación más alta se encuentra en el grupo de edad entre los 18 y 23 años y suman 17 personas lo que significa para esta investigación el mayor agrupamiento. Para un puntaje de la Escala Likert con “Bueno” con 8 personas que representa un 16% del total (50 encuestados), siguiendo con “Regular” con 5 personas con un 10% del total (Gráfica 6).

Sobre este constructo, se observó que los jóvenes presentan una estabilidad emocional como el mostrar optimismo controlar el estrés, reaccionar apropiadamente de acuerdo con las circunstancias. Esto de alguna manera los ayudara para facilitar la integración a su trabajo pueden mostrar capacidad para trabajar en equipo.

Gráfica 6. Inestabilidad emocional



Fuente: Elaboración propia (2021).

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permitieron describir cuáles son las competencias culturales que poseen los migrantes que faciliten su integración laboral en el marco de una cultura fronteriza, se observa que existen altas posibilidades de que hagan de la ciudad donde llegan su lugar de residencia, debido a los cambios migratorios de Estados Unidos, lo cual no solo tendría repercusiones desde la reproducción de la población (demográficas), sino también se insertarían en los ámbitos de reproducción del capital (economía) y reproducción de la estructura de clases (desigualdad social).

Las competencias que influirían en la integración laboral serían la apertura, autonomía, aceptación, vínculos e inestabilidad emocional. Los resultados muestran un grado de competencias culturales adecuado con un 70% en la escala de bueno, lo cual aceptaría la primera hipótesis del presente trabajo. En el caso de la segunda hipótesis, es aceptada pues en los resultados se hace evidente la relación entre la formación educativa y las competencias ya que el grupo con mayor grado de competencias muestra a su vez una mayor preparación educativa con escolaridad media y media superior.

En las dimensiones de apertura, vínculos e inestabilidad los resultados fueron ubicados en la escala de “buenos” representando un grado aceptable en aspectos tales como el contacto cultural, resiliencia, sociabilidad y entendimiento, mientras que, en las dimensiones de autonomía y aceptación los resultados se ubicaron en la escala de “excelente”, lo que indica que son muy independientes para tomar decisiones y aceptar las minorías raciales. Estas cinco competencias podrían influir positivamente en su proceso de integración al ámbito empresarial.

Los jóvenes tienen un grado aceptable de competencias culturales para integrarse al país de acogida y su sector empresarial, tanto de manera temporal o permanente en Ciudad Juárez. En cambio, los grupos de edad superior resultaron deficientes en sus competencias culturales lo que podría complicar la posibilidad de poder integrarse y emplearse.

Una de las limitaciones del instrumento de medición utilizado es que no consideró un criterio de integración efectiva, así como el no considerar una población migrante para su validación. Por lo que, el autor recomienda estudiar la validez de criterio del instrumento en poblaciones en proceso de aculturación (migrantes). Cabe mencionar que el análisis de los resultados obtenidos es una primera etapa a través, de una estadística descriptiva, se sugiere una ampliación del estudio a través de una metodología mixta.

CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias culturales de migrantes para su integración en las empresas. Entre los principales resultados, se aprueba la primera hipótesis en las que se estableció que los migrantes poseen un grado aceptable de competencias culturales, lo que les permitirá su integración para desempeñarse dentro de las organizaciones empresariales.

La edad y la formación educativa que oscila entre escolaridad media y media superior, tienen una relación directa con el grado de competencias culturales, por lo cual, se cumple la segunda hipótesis planteada en la presente investigación. Los jóvenes en general presentan resultados buenos y los de mayor edad deficiencias. Ser migrante es complicado, pero ser migrante, no ser joven y tener poca formación educativa resulta aún más. Este grupo poblacional enfrenta mayores dificultades para generar competencias culturales por lo que su integración a las empresas podría dificultarse.

REFERENCIAS

Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F., y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.

Canales, A. (2016). *La migración en la reproducción de la sociedad. Elementos para una teoría de las migraciones*. En A. Canales, Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina (págs. 21-63). México: MAPorrúa.

Castro, A. (2012). La evaluación de las competencias culturales: Validación del inventario ICC. *Interdisciplinaria*, 29(1), 109-132.

- de Janon, B., y Rondcau, H. (2014). Competencias culturales e interculturales: aplicaciones en la enseñanza del idioma francés. *Gaceta Sansana*, 1(4).
- Díaz, L. (2019). *Consideraciones éticas de las organizaciones sociales fronterizas en defensa de los migrantes*. En F. Cepeda, & G. Lucho, Migrantes, Refugiados y Derechos Humanos (págs. 64-77). Ciudad de México: Paso de Esperanza, A.C.
- García, J., Durán, S., Parra, M., y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 36-49.
- Gaspar, S. (2017). Integración de los inmigrantes calificados en Estados Unidos (2011-2015). *Odisea. Revista de Estudios Migratorios* (4), 85-124.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Jofré, S y Sepúlveda, C. (2017). Migración en Chile: nuevo desafío para la formación de competencias culturales en estudiantes de enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*. n.33. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i33.28950>
- Lai, D., Shankar, J., y Khalema, E. (2017). Unspoken Skills and Tactics: Essentials for Inmigrant Professionals in Integration to Workplace Culture. *Journal of International Migration and Integration*, 18(3), 937-959.
- Loma Linda University. (2020). Loma Linda University. University Libraries. Obtenido de <https://libguides.llu.edu/culturalcompetency>
- López, O. (1999). *Números aleatorios*. Obtenido de www.uv.mx › files › 2010/08 › Copia-deCalculo_Muestra_macro>
- López, L. (2016). La competencia cultural, una clave para mejores resultados en salud. *MEDUNAB. Universidad Autónoma de Bucaramanga*. Vol. 18 Núm. 3. DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.2569>
- Lysenko, E. (2016). *Labour adaptation of migrants as an aspect of corporate social responsibility*. En T. Loster, & T. Pavelka, 10th International Days of Statistics and Economics (págs. 1099-1108). Melandrium.
- Maldonado, C., Martínez, J., y Martínez, R. (2018). *Consideraciones básicas en torno a los vectores, desafíos y evolución reciente de la migración en América Latina y el Caribe*. En C. Maldonado, J. Martínez, & R. Martínez, Protección social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas (págs. 11-24). Santiago: CEPAL.
- Mirabal, A. (2017). La capacitación cross-cultural como fuente de ventaja competitiva. *Fórum Empresarial*, 22(2), 31-57.
- OECD. (2017). *Perspectivas de las competencias en la OCDE 2017*. Competencias y cadenas globales de valor. Paris: OECD Publishing.

Sánchez, A. (2019). *La ideología del sueño americano como motivo para emigrar. Narrativa de los migrantes de tránsito en Ciudad Juárez*. En F. Cepeda, & G. Lucho, *Migrantes, Refugiados y Derechos Humanos* (págs. 228-248). Ciudad de México: Paso de Esperanza.

Torre, E., y Mariscal, D. (2020). Batallando con fronteras: estrategias migratorias en tránsito de participantes en caravanas de migrantes. *Estudios Fronterizos*, 21, 1-21.