



**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

**Facultad De Administración De Empresas**

**INCORPORACIÓN E INFLUENCIA DE LA  
INTERCULTURALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES  
COLOMBIANAS: CASO EXTRANJEROS**

**Oscar Julian Murcia Suárez - Johan Camilo Ávila Cogua**

**Trabajo De Grado**

**Modalidad Periplo Internacional - México**

**Bogotá D.C., Enero 15, 2019**

## **TABLA DE CONTENIDO**

|    |                            |    |
|----|----------------------------|----|
| 1. | Resumen y palabras clave   | 3  |
| 2. | Abstract and keywords      | 3  |
| 3. | Objetivo General           | 4  |
| 4. | Objetivos Específicos      | 4  |
| 5. | Introducción               | 5  |
| 6. | Marco Conceptual           | 6  |
| 7. | Desarrollo                 | 8  |
| 8. | Conclusiones               | 18 |
| 9. | Referencias Bibliográficas | 20 |

## **RESUMEN Y PALABRAS CLAVES**

Este trabajo sobre la influencia de la interculturalidad empresarial en Colombia es realizado con el fin de identificar estrategias, costumbres, métodos, que demarcan un cambio estructural en las empresas, desde cómo involucrar según la normativa a extranjeros en un campo laboral colombiano, pasando a mencionar cuál ha sido el flujo migratorio de extranjeros en Colombia, a mencionar cómo han mejorado las empresas sustancialmente ya sean sus utilidades, producción o rendimientos financieros por ayuda de extranjeros en su directiva, evidenciando que al haber un intercambio de experiencias y demás arquetipos autóctonos de diferentes culturas se establece una relación interpersonal e intercultural, generando un grado de aceptación entre pares, donde lo primordial es la tolerancia y aprender lo que mejor hace el otro. Lo anterior se logra con ayuda de formación intercultural y de estrategias que vienen a inculcar y a aportar individuos provenientes de países de 2do o 1er mundo para reforzar la unión de colaboradores, sin importar su nacionalidad, raza, sexo, tradiciones o costumbres y lograr la tan anhelada interculturalidad empresarial.

Palabras clave: Interculturalidad, organizaciones, migración, estrategias, cultura y formación intercultural.

## **ABSTRACT AND KEYWORDS**

This work on the influence of business interculturality in Colombia is carried out in order to identify strategies, customs, methods, which demarcate a structural change in companies, from how to involve foreigners in a Colombian labor field according to the regulations, going on to mention what has been the migratory flow of foreigners in Colombia, to mention how companies have substantially improved their profits, production or financial returns by

foreign aid in their board of directors, evidencing that there is an exchange of experiences and other autochthonous archetypes of different cultures an interpersonal and intercultural relationship is established, generating a degree of acceptance among peers, where what is most important is tolerance and learning what the other does best. The above is achieved with the help of intercultural training and strategies that come to instill bring individuals from countries in the 2nd or 1st world to reinforce the union of collaborators, regardless of their nationality, race, sex, traditions or customs and achieve the long-awaited business interculturality.

Keywords: Interculturality, organizations, migration, strategies, culture and intercultural training.

## **OBJETIVO GENERAL**

Dar a conocer como los colombianos y extranjeros han desarrollado un intercambio de experiencias, vivencias, conocimientos, métodos, trabajo y talento intelectual a las empresas establecidas en colombia generando un win to win tanto para ellos como para la nación.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar cómo influyen los requisitos a los que las organizaciones y los extranjeros deben acogerse para realizar un buen ejercicio de trabajo y que se pueda dar una interculturalidad plena.
- Describir como un choque de culturas puede dar como resultado un impacto positivo en la empresa acercandola a un modelo de organización intercultural.

- Establecer los métodos y/o estrategias que los directivos de las organizaciones comparten a sus colaboradores con el fin de generar conciencia, respeto y aceptación en el ámbito cultural en la empresa.

## **INTRODUCCIÓN**

En este trabajo se verá reflejado como las grandes compañías y empresas a lo largo del país se han adaptado a la hora de contratar personas provenientes de diversas partes del mundo, qué requisitos deben cumplir, qué repercusiones conlleva la interculturalidad en las organizaciones y de qué manera el trabajo junto con extranjeros se logra de un forma amena y con respeto por su cultura puesto que la interculturalidad se ha vuelto una temática de máxima importancia debido a la globalización por la cual estamos atravesando. El choque de varias costumbres y culturas bajo una sola organización obliga a que se mire a fondo cómo es la comunicación y la fluidez a la hora de trabajar. El empleador se ve beneficiado con la creación de equipos interculturales ya que proveen nuevos conocimientos, enfoques y soluciones a los problemas empresariales que vayan surgiendo a lo largo del tiempo. Todo lo anterior apuntando al concepto base de interculturalidad en donde se trata de la interacción entre dos o más culturas de un modo horizontal, holístico y sinérgico suponiendo que ninguno de los conjuntos se encuentra por encima de otro, una condición que favorece la integración y la convivencia armónica de todos los individuos. Según Claudio Guarnuccio, que es profesor en OBS Online Business School en el Máster en Project Management, las culturas que muestran las personas a la hora de desarrollar una labor son tan solo una quinta parte de lo que es la verdadera cultura. Por ende es necesario saber que tipo de cultura se puede asemejar a la nuestra o en su defecto que es lo que tiene que modificar la compañía en

lo referente a la actitud en los equipos de trabajo y de ventas ya que en ciertos casos puede llegar incluso a afectar los productos. Lo ideal es que se ejecuten programas de formación intercultural en las organizaciones precisando los objetivos en el sentido que el colaborador conozca muy bien su cultura y refuerce su identidad cultural, para poder participar en una relación de interculturalidad con otra cultura, sin que ello afecte su identificación con la propia.

## **MARCO CONCEPTUAL**

Interculturalidad: Según con José M. Sánchez, la interculturalidad es un complejo de relaciones múltiples, negociaciones e intercambios culturales diversos. Busca desarrollar una interrelación equitativa entre pueblos, personas, conocimientos y prácticas culturalmente diferentes.

*“La interculturalidad es definida (Antón, 1995; Aranguren y Sáez, 1998) como el conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de culturas en una relación de intercambios recíprocos provocados por la presencia, en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes. Ello implicará el reconocimiento y comprensión de otras culturas, su respeto, el aumento de la capacidad de comunicación e interacción con personas culturalmente diferentes y el fomento de actitudes favorables a la diversidad cultural (2008: 90).”*

Cultura: Harris (2011) cita la definición de Tylor de la siguiente manera: “La cultura en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad.” Para un contexto más actual, la UNESCO

define la cultura como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social

Estrategia: En el campo de la administración, una estrategia es el plan o patrón que integra las principales políticas y metas de una organización y a la vez establece una secuencia coherente de las acciones a realizar (Ibídem, 1995).

Emigración: Acto de salir de un Estado con el propósito de asentarse en otro. Las normas internacionales de derechos humanos establecen el derecho de toda persona de salir de cualquier país, incluido el suyo. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales.

Migración: movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo, que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos (OIM, 2006).

Formación intercultural: Es el planteamiento de *“capacitar a las personas para que puedan hacer frente a los diversos requerimientos sociales, psicológicos y profesionales que una situación intercultural pueda demandar a las personas. Es por ello que se estima a la formación intercultural como una formación eminentemente práctica: orientada a la mejora del desempeño y a la solución de problemas. Problemas que pueden derivarse de los procesos de choque cultural, relaciones sociales interculturales o desajustes profesionales ocasionados por las diversas perspectivas que la cultura puede determinar y que se han analizado a lo largo de los capítulos precedentes.”* (Aneas Álvarez, 2003)

## **DESARROLLO**

A lo largo de la historia se ha observado que gran parte de las empresas asentadas en Colombia que cuentan con una dirección extranjera es normal y recurrente, no solamente con presencia de extranjeros en la junta directiva sino en cualquier área operativa o administrativa de las organizaciones, lo cual enriquece el intercambio de costumbres, tradiciones, experiencias, por su nacionalidad, entre otros factores arraigados a la cultura de cada individuo, conduciendonos a una interculturalidad. Pero antes de establecer este contacto y relacionamiento personal entre individuos con culturas diferentes, en especial con distintas nacionalidades es necesario cumplir con requisitos primordiales en Colombia, tanto para el empleador como para el empleado extranjero lo cual es regido actualmente por el decreto 1067 de 2015 el cual menciona que el empleador deberá:

- Exigirle la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres meses.
- Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
- El empleador debe asumir los gastos de regreso del trabajador extranjero y su familia o beneficiarios siempre y cuando el trabajador extranjero sea contratado en el exterior para realizar una actividad en Colombia.

De esta manera se regula y se discrimina positivamente el trabajo en el interior del país, tomando en cuenta que desde el 2015 ha venido en crecimiento la emigración de extranjeros, al interior del país con un aumento porcentual significativo como lo muestra la siguiente tabla:

| AÑO                    | 2015      |       | 2016      |       | 2017      |
|------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| INGRESO DE EXTRANJEROS | 2.387.395 | 13% ↑ | 2.699.196 | 24% ↑ | 3.344.005 |

*Elaboración propia*

*Fuente de datos: Migración Colombia, DANE*

En la anterior gráfica se muestra como ha incrementado la población extranjera desde hace 4 años sin incluir el 2018, teniendo en cuenta la crisis en Venezuela, y demás factores influyentes en este aumento, lo cual ha facilitado la interculturalidad en no solo las calles, barrios, localidades, y ciudades sino también en las empresas. Es importante destacar que estos datos son los más recientes según el Departamento Administrativo Nacional De Estadística DANE pero si hacemos una proyección de lo que aumentó porcentualmente el ingreso de extranjeros del 2015 hasta el 2017 podríamos llegar a concluir que en el 2018 habría llegado a un aumento del 35% de extranjeros dándonos como resultado un total de 4.514.407 personas extranjeras que ingresaron al país.

Retomando la crisis en Venezuela es evidente que un porcentaje considerable de estos emigrantes vienen a establecerse en el país, buscando mejores oportunidades, por tanto el relacionamiento e incorporación de extranjeros en nuestras organizaciones y empresas es inminente pero a su vez, los aspirantes a emplearse en cualquier establecimiento legal para ejercer su derecho al trabajo tienen sus prerrequisitos los cuales brinda el ministerio de relaciones exteriores en su decreto 1067 de 2015:

- Obtener la visa de trabajo correspondiente, que permita desempeñar su profesión, ocupación, actividad laboral u oficio en el país.
- Si es por primera vez o la visa está vencida, debe solicitar en un Consulado Colombiano en el exterior, la visa temporal al trabajador.
- El ingreso como turista no le permite ejercer una actividad laboral, ni obtener la visa temporal de trabajador en Colombia.
- Para ejercer la profesión o actividad regulada establecida en la visa, deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos consagrados en las normas vigentes y acreditará los documentos respectivos tales como la homologación o convalidación de títulos, el permiso o licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia expedido por los Consejos Profesionales o autoridad competente según corresponda.
- Para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.
- Si es titular de Visa cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual debe obtener autorización en su visa. Si se trata de una profesión regulada debe cumplir con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.
- Si la visa tiene una vigencia superior a tres (3) meses, debe inscribirse en el registro de extranjeros y obtener la Cédula de Extranjería.

Por lo cual podemos observar que no es tan sencilla la vinculación formal de extranjeros a un trabajo digno ni idóneo según las aptitudes de cada aspirante, que sería el objetivo de cada uno de ellos, por dichos motivos es que se ve tanto trabajador informal en el transporte público, calles y demás sitios ortodoxos lo cual impacta en la relación intercultural de la

sociedad, pero cuando es posible llegar a una empresa u organización cumpliendo todos los requisitos legales, se habrá conseguido el primer paso para conformar una organización intercultural que según Assumpta Aneas es aquella que logra:

- Adaptación social entre sus miembros
- Integración cultural de sus colaboradores
- Incremento de la idoneidad profesional
- Salud psicológica de todos sus integrantes

*Características de la organización intercultural Aneas (2005,1 p. 4)*

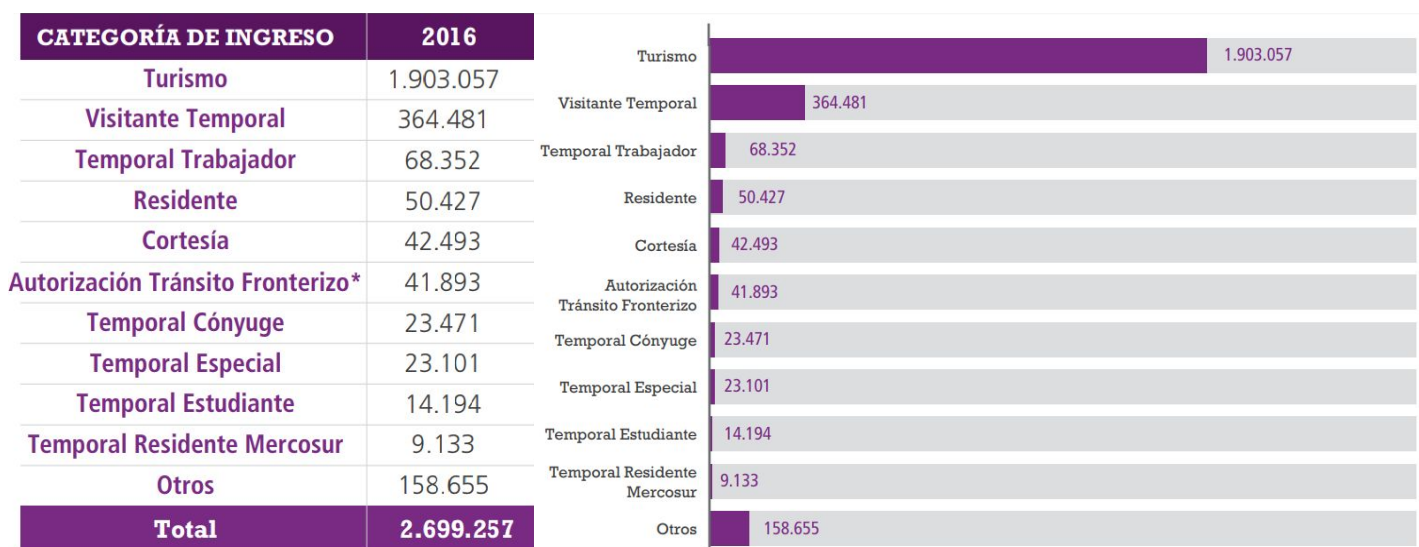
Y solamente si se poseen ciertas condiciones específicas, se dará lugar a una empresa intercultural donde:

- Se logre establecer relaciones interculturales simétricas entre todos sus miembros.
- Sus colaboradores se sienten integrados tanto cultural, psicológica, como socialmente
- El personal disfrute de una situación laboral legal, justa y equitativa.
- Existen prácticas y políticas de empresa que velan por la lucha contra manifestaciones racistas o discriminatorias.
- Los miembros de los grupos disfruten de un estatus equitativo
- La cooperación entre los dos grupos de distintas culturas sea una realidad o una necesidad
- La situación profesional implique un alto nivel potencial de aceptación.
- Existe un clima de soporte social que da apoyo al contacto

De tal modo que cumpliendo todos los requisitos que expone la profesora Assumpta, las organizaciones podrán auto nombrarse interculturales, aunque la labor no acaba allí, debe haber un proceso de educación o formación para que los hombres y mujeres de diversas nacionalidades puedan integrarse en una sociedad capitalista, plural y regida por la

democracia como la nuestra, a su vez es necesario una adaptación bilateral ya que la sociedad es un conjunto y no un grupo minoritario. Por lo tanto para llegar a este ambiente la profesora Assumpta nos propone una formación intercultural en las empresas donde se de un aprendizaje de competencias interculturales para que lo puedan utilizar en ambientes profesionales.

Por otro lado para el año 2016, casi de tres millones de personas ingresaron al país por diversos motivos según datos suministrados por parte de Migración Colombia. Cabe recordar que los datos son de las personas que ingresaron de manera legal al territorio colombiano. Hay muchas más personas las cuales ingresan de manera ilegal y son indocumentados por lo cual no existe el control pertinente para éstas y al fin y al cabo todo lo anterior se ve reflejado en los trabajos informales en las calles de cada una de las ciudades grandes y pequeñas del país.



Fuente de datos: Migración Colombia, DANE

Se puede ver que el país no solo es un atractivo turístico para los extranjeros (significa más del 70%) sino que muchos de ellos vienen por motivos de negocios, para hacer parte y

prestarles sus servicios a una compañía o en su defecto a montar empresa. En el caso puntual del trabajador temporal, se evidencia que casi 70 mil personas (2.5%) deciden venir a Colombia y hacer parte de la oferta laboral que aspira a hacerse dueño de un cargo en una empresa. Actualmente no hay ningún índice de proporcionalidad o número límite de empleados extranjeros en las compañías del país, lo que hace que el proceso de interculturalidad se facilite de manera ostensible en cada una de estas. Hace unos años, llevar a cabo este proceso era más complicado debido al artículo 74 del Código Sustantivo de Trabajo que establecía que el empleador que tenga a su servicio más de diez trabajadores debería ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento del personal calificado. Gracias a la Ley 1429 de 2010, el anterior artículo se derogó.

| <b>PAÍS</b>    | <b>2016</b>      | <b>Participación 2016</b> |
|----------------|------------------|---------------------------|
| Estados Unidos | 499.338          | 18%                       |
| Venezuela      | 378.965          | 14%                       |
| Brasil         | 186.280          | 7%                        |
| Ecuador        | 171.127          | 6%                        |
| México         | 163.703          | 6%                        |
| Perú           | 144.649          | 5%                        |
| Argentina      | 144.487          | 5%                        |
| Chile          | 128.748          | 5%                        |
| España         | 121.164          | 4%                        |
| Panamá         | 93.421           | 3%                        |
| Francia        | 61.873           | 2%                        |
| Alemania       | 60.337           | 2%                        |
| Paises Bajos   | 48.248           | 2%                        |
| Otros          | 496.917          | 18%                       |
| <b>Total</b>   | <b>2.699.257</b> | <b>100,0%</b>             |

*Fuente de datos: Migración colombia, DANE*

En 2016 los estadounidenses se consolidaron como el país con mayor número de entradas a Colombia, con casi 500 mil flujos, los cuales representan el 18,5%, seguido de los venezolanos con 14% y los brasileños quienes representaron el 6,9%. En el aspecto laboral las empresas.

| Registro De Entrada Según País: Categoría Temporal Trabajador | Número De Extranjeros |
|---|-----------------------|
| Estados Unidos  | 7.589                 |
| Venezuela   | 14.748                |
| Brasil  | 3.081                 |
| Ecuador   | 1.372                 |
| México  | 5.249                 |
| <b>Total</b>  | <b>32.039</b>         |

### Registro De Entrada Según País: Categoría Temporal Trabajador



*Elaboración propia*

*Fuente de datos: Migración colombia, DANE*

Actualmente comparados con otros países de la región, según el sistema continuo de reportes sobre migración internacional en las américas (SICREMI), Colombia está por detrás de Brasil

y por encima de Argentina como el país que recibe a más extranjeros por motivos de trabajo como se evidencia en las siguientes tablas:

| Brasil                   |       |        | Argentina                |       |        |
|--------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|
|                          | 2010  | 2013   |                          | 2010  | 2013   |
| Acuerdos Internacionales | 4328  | 32269  | Familia                  | 1792  | 2355   |
| Estudio                  | 6765  | 11400  | Humanitaria              | 128   | 235    |
| Trabajo                  | 53224 | 59428  | Acuerdos internacionales | 74124 | 130480 |
| Otros                    | 217   | 407    | Estudio                  | 1149  | 1613   |
| Total                    | 64534 | 103504 | Trabajo                  | 3646  | 3834   |
|                          |       |        | Otros                    | 1237  | 894    |
|                          |       |        | Total                    | 82076 | 139411 |

Fuente de datos: Migración.org

Se puede caer en la delgada línea en donde se rechaza el talento local por solamente traer a personas foráneas. Algunas empresas tienden a no ejecutar una estrategia planificada de integración intercultural entre los distintos miembros de la organización porque se quedan con las distintas capacidades que ofrece el extranjero sumando que en el mercado colombiano es difícil encontrar este tipo de perfiles; además implantar estas estrategias conllevan un tiempo moderado y mucha planeación por lo que prefieren ahorrar tiempo y esfuerzos según Axel Dono, CEO de Hays Colombia. Hablar dos o tres idiomas más que un valor agregado se ha vuelto un requisito que puede llegar a traducirse en más oportunidades y en la posibilidad de un salario hasta 30% mayor para la persona; tener conocimientos en temas específicos como innovación, analítica de datos, habilidades de dirección comercial, coordinación de recursos, coordinación de presupuestos, manejo de tiempos y ejecución de proyectos. Se puede caer en el error de inculcar y propender el desarrollo de una cultura uniforme a nivel global correspondiente a economías de escala y sinergias globales.

Según Iceberg que es una consultora líder en América Latina, comparte algunos puntos críticos a tener en cuenta a la hora de desarrollar una estrategia de interculturalidad y diversidad exitosa y sustentable.

El proceso se debe planear con un tiempo prudente a mediano plazo, por lo que a la hora de implantar este proceso y consolidar una cultura de diversidad se necesita al menos cinco años.

El involucramiento del liderazgo y la dirección de la compañía es fundamental para lograr un entendimiento general del alcance del proyecto y un convencimiento profundo de la necesidad estratégica de emprender este tipo de iniciativas en la misma.

Es importante que la cultura sea inclusiva con todos los integrantes de la organización sobretodo en los grupos de trabajo para que haya una comunicación efectiva y todos los puntos de vista sean valorados y evitar el bajo desempeño, la alta rotación a nivel interno, demandas, y muchas cosas más. Y reconocer el cambio en la percepción donde cierta variedad de voces sean escuchadas teniendo en cuenta el género, generaciones, culturas, estilos de pensamiento, educación, personalidades, etc.

Ahora mencionando un poco los beneficios que ha conllevado la presencia extranjera en las juntas directivas de las organizaciones podemos evidenciar que según un estudio realizado por la Superintendencia de Sociedades en el año 2017, de las empresas que mayor rendimientos obtuvieron en sus ventas y utilidades netas fueron Avianca ocupando el séptimo lugar y Bavaria en el puesto undécimo, son organizaciones que produjeron 12.625'986.000 y 7.139'308.000 COP respectivamente que a su vez representaban utilidades de 134'811.000 y 1'312.741 COP, cifras exorbitantes pero que han marcado pauta a nivel nacional, en el mercado, la economía y el diario vivir. Citando la sección carátula de la revista Dinero, estas

ventas y utilidades han sido posibles gracias a la estrategia adoptada por la dirección de Germán Efromovich (Boliviano) por el lado de Avianca y Ricardo Moreira (Portugués) los cuales implementan una formación intercultural, donde se desarrollan las competencias interculturales, se genera conciencia de un respeto por el otro y asumiendo que la integración cultural en toda organización conlleva competencia profesional, sostenimiento de la inherente identidad cultural, conexión interpersonal en la sociedad e incorporación relacional en la empresa y confort psicológico.

Con estos aportes, la exposición de varios requisitos por los cuales los extranjeros pueden acogerse a nuestra economía, así como todo un marco teórico que ilustre las diferencias conceptuales en cada uno de los componentes de esta investigación y la relevancia que tienen los extranjeros al posicionarse y llevar las riendas de una organización en Colombia es una base para establecer las estrategias y el sistema por el cual la formación intercultural debe ser aplicada en todas y cada una de las empresas del territorio nacional,

De tal modo que la formación intercultural es el llamado global y textualmente es:

*“La formación intercultural es aquella que orienta sus objetivos al mejor desempeño profesional de la persona en contextos laborales interculturales”*

Aneas Álvarez y María Asunción (2013)

Por ende, la formación intercultural formaría parte del conjunto de que autoriza a que un profesional en medicina atienda de manera más satisfactoriamente a sus pacientes que vengan de otras naciones y culturas; y en el momento que nos referimos a atender de una forma satisfactoria nos remitimos tanto a la connotación sanitaria, afectiva y asistencial. Pues el doctor realizará una comprensión más acertada mejor de la noción de salud o enfermedad de su paciente, intuye qué y cómo reconocerla, cuales hechos o frases pueden ser estimados

como injuriosos o tabúes ,y sin lugar a duda proponer su receta o plan de mejora de manera que sea más eficiente y favorable para ambos. A su vez, las personas con formación intercultural lograrán examinar y planear mejores métodos de ubicación, vinculación a un empleo e incorporación en organizaciones de culturas que no sean la propia, al dominar factores sobre valoración del personal y entender todos y cada uno de los componentes que le facilitarán el desarrollo de comportamientos más convenientes a cada situación.

## **CONCLUSIONES**

Tomando como referencia el nivel de aumento de la población venezolana superando la estadounidense y brasileña, los requisitos para poder trabajar como extranjero en Colombia, los índices de migración, la opción de ser empleado temporalmente y/o residentes por la cuales llegan los extranjeros a Colombia, podemos concluir que para conseguir un trabajo digno en el territorio nacional, se debe pasar por una serie de procesos un poco engorrosos, los cuales dificultan la vinculación al anhelado empleo, la cual puede verse como una barrera o impedimento, pero sin embargo es un tanto más acertado decir que es un tipo de soporte o colchón para que los colombianos podamos adquirir un empleo estable, generando una competencia leal e intercultural brindando igualdad de oportunidades para todos, las cuales generan un impacto positivo tanto en la sociedad como en las organizaciones dado que provoca que saquemos lo mejor de cada uno de nosotros ofreciendo nuestra mejor versión como personas y colaboradores en cualquier área de alguna organización, dicha competencia abordará la aceptación, respeto, tolerancia, empatía y demás valores clave para implementar la interculturalidad en las organizaciones.

Por otra parte, según la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio en el primer semestre del año 2017 se crearon 185.330 empresas, de las cuales casi un 40% han contratado al menos un extranjero. Lo anterior nos da a entender que hoy en día en Colombia es necesario por la situación política que atravesamos y por la competencia en el mercado planear, adoptar y ejecutar estrategias interculturales en cada una de las empresas como las plantea Iceberg y el CEO de Hays con el fin de fomentar el desarrollo personal y las capacidades de los integrantes y por consiguiente tener un impacto positivo tanto a nivel interno con el ambiente laboral y la cultura organizacional como a nivel externo con las ganancias y utilidades.

Planeación, que la alta dirección esté 100% involucrada con las estrategias establecidas y programas de formación integral son algunos de los parámetros necesarios en el momento de decidir la contratación de personas de distintos lugares del mundo con el fin de contribuir al buen desarrollo de sus capacidades y de la adaptación con las personas que son del lugar de origen añadiendo la formación en las organizaciones ya que puede colaborar a los individuos a que se superen los inconvenientes que pueden interponerse en el goce de sus experiencias interculturales. Para la mayoría de las personas, la posibilidad de un cambio de trabajo a una cultura distinta no deja de generar expectativas negativas respecto a las desigualdades, dificultades, disparidad y problemas que puedan aparecer y por lo tanto la formación intercultural podría asistir y favorecer para lograr un cambio.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- Ministerio De Trabajo
- Harris, M. (2011) “Antropología cultural”, Madrid, Alianza Editorial.
- UNESCO
- Implicaciones relativas al concepto de educación intercultural. Fuente. Sabariego (2001:53-62).
- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-5923201300040009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-5923201300040009)
- Universia Colombia
- Confecámaras
- Código Sustantivo Del Trabajo

- Aneas, A. (2003). Formación intercultural en las organizaciones Bases para diseños formativos orientados al tratamiento de la interculturalidad en las organizaciones.
- Peñalva, A y Soriano, E. (2010) Objetivos y contenidos sobre interculturalidad en la formación inicial de educadores y educadoras.
- Dinero. (7 de Julio de 2017). *Carátula, revista Dinero*. Obtenido de Carátula, <https://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/ranking-de-500-empresas-mas-grandes-de-colombia/24>
- 7788