

**Aculturación e Integración Laboral, en relación con la Satisfacción
Laboral de migración venezolana en Buenos Aires**

Trabajo Especial de Maestría Presentado por:

Sabrina Sofía Martínez García

Tutora:

Silvana Váttimo

Buenos Aires, 2020.

Dedicatoria

El presente trabajo de final de maestría, va dedicado principalmente a Dios, por darme las posibilidades de haberlo realizado y por ponerme en mí camino a las personas indicadas. Por otra parte, se la dedico a mis padres y a mis hermanos, quienes fueron el impulso que necesité al momento de tomar la decisión de continuar con un posgrado, siempre estuvieron para darme las palabras indicadas en el momento indicado y de una forma u otra me estuvieron ayudando en cada etapa de mi vida. A todos los profesores y compañeros que marcaron una gran diferencia durante esta etapa y continuaron despertando en mí el interés por el área.

Hoy, este logro no es solamente mío, también es de todas aquellas personas que estuvieron involucradas.

Agradecimientos

A mis padres y a mis hermanos, los cuales han estado para impulsarme, acompañarme y ayudarme en todo momento.

A mi tutora Silvana Vátimo, por brindarme su tiempo y dedicación desde el inicio hasta la finalización de esta investigación.

A mis profesores, que durante toda la maestría estuvieron ampliando mis conocimientos y formándome como profesional.

A mis compañeros de estudio, que me nutrieron en cada clase y en cada trabajo realizado de la maestría.

A Paulina Henríquez y a Jonathan Marrujo, por haberme ayudado cada vez que lo requería.

A todas aquellas personas involucradas que de forma desinteresada contribuyeron en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

	PÁG.
1. Resumen	6
2. Introducción	7
3. Justificación de la investigación	10
4. Objetivos de la investigación	12
4.1. Objetivo general	
4.2. Objetivos específicos	
5. Marco teórico	14
5.1. Aculturación	
5.2. Integración	Laboral
5.3. Satisfacción	Laboral
6. Hipótesis de la Investigación	25
6.1. Hipótesis General	
6.2. Hipótesis Específicas	
7. Marco metodológico	26

7.1. Tipo y Nivel de Investigación

7.2. Diseño de la Investigación

7.3. Fuentes de Invalidez

7.4. Participantes de la Investigación
27

7.5. Instrumentos

7.6. Procedimiento de la Investigación
28

8. Resultados

30

9. Discusión de los Resultados **42**

10. Conclusiones

44

11. Limitaciones

46

12. Referencias Bibliográficas

48

13. Anexos

52

RESUMEN

Aculturación e Integración Laboral, en relación con la Satisfacción Laboral de migración venezolana en Buenos Aires

Autor: Martínez, Sabrina / Tutor: Lic. Silvana Vátimo

En los últimos años Argentina ha sido elegida entre los países con más migración venezolana. Por eso, el presente trabajo se llevó a cabo con la finalidad de conocer la Aculturación e Integración Laboral y su relación con la Satisfacción Laboral de los venezolanos migrantes en Buenos Aires, Argentina. La muestra seleccionada a tal fin, se orientó a 72 (setenta y dos) venezolanos migrantes que tuvieran por lo menos seis meses de continuidad organizaciones de dicha provincia, sin discriminarse si el puesto que desarrollaba tenía relación con su formación académica o no. Para dicho estudio se aplicó un instrumento para identificar Aculturación conformado por 43 ítems y otro de Satisfacción Laboral por 26 ítems, en ambos el sujeto debía responder si la afirmación era Verdadera o Falsa. A su vez, se aplicó un instrumento de

Integración Laboral conformado por 20 ítems, con opciones de respuesta en Escala Likert. Se realizó un muestreo no probabilístico con bola de nieve. Realizado el análisis y la discusión de los resultados, no se pudo concluir que la muestra del presente estudio estuviera Aculturizada, así como tampoco se podría concluir que estuviera Integrada Laboralmente. Sin embargo, se observó que están medianamente Satisfechos Laboralmente. Por otra parte, con las variables de Aculturación y Satisfacción Laboral, no se obtuvieron resultados significativos de correlación. En cuanto a los resultados la Integración Laboral con la Satisfacción Laboral se identificó una correlación significativa y positiva entre ambas variables. Continuando con la relación entre Aculturación e Integración Laboral, se obtuvo una dispersión significativa en los resultados obtenidos.

De éste trabajo se concluye la necesidad de profundizar la conceptualización y operacionalización de la variable Aculturación, con el fin de hallar medidas de evaluación con mayor validez de constructo, que den cuenta de la amplitud del fenómeno y de su entrecruzamiento con otras variables.

Palabras claves: Aculturación, Integración Laboral, Satisfacción laboral, Migración.

Introducción

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un migrante es cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia, ya sea por su situación jurídica, por el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento, por las causas del desplazamiento o la duración de su estancia.

La migración ha ocurrido en todo el mundo desde la antigüedad, ya sea en busca de un trabajo, en busca de oportunidades, encontrarse con familiares o por motivos de estudio. Sin embargo, también existen migraciones que escapan de conflictos, persecuciones, terrorismo, violaciones o abusos de los derechos humanos. Por otra parte, están las migraciones producto

de la afectación de factores ambientales, como, por ejemplo, los cambios climáticos, desastres naturales, entre otros.

En la actualidad, algunos países reciben una gran cantidad de migración venezolana, población que se vio afectada por duras crisis económicas y sociales durante las presidencias de Hugo Chávez y Nicolás Maduro. Si bien algunos venezolanos decidieron migrar de forma voluntaria, otros, se encontraron con la necesidad de migrar debido a los factores políticos, sociales y económicos en los que se encontraba el país. La migración comenzó mayormente por venezolanos de clase media alta y alta. Luego, venezolanos de clase media y baja comenzaron a irse ya que las condiciones en el país fueron empeorando.

Actualmente a nivel mundial, un gran número de personas ha migrado de su país de origen. Según los datos extraídos de las estimaciones del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (ONU DAES), en el 2005 migraron 437.280 venezolanos por el mundo, en el 2015 la cifra aumentó a 697.562 de personas, en el 2017 llegó a 1.642.442 migrantes venezolanos de los cuales 57.127 representa al número de personas que migró a Argentina. La última investigación realizada fue en octubre de 2019, donde determinaron que 4.486.860 venezolanos migraron por el mundo, de los cuales 145.000 migraron a Argentina.

Entre los países con mayor migración venezolana se encuentra Colombia, Perú, Ecuador y Chile. Los destinos de flujos históricos como Estados Unidos y España se alternaron hacia otros países como Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Chile, México, Panamá, Perú y Uruguay, así también las islas caribeñas de Aruba, Bonaire, Curazao, República Dominicana y Trinidad y Tobago, y en menor medida a Australia, Bolivia, Francia, Guyana, Italia, Países Bajos, Paraguay, Portugal y Reino Unido.

A nivel mundial, se han ido tomando medidas para ayudar a los emigrantes venezolanos. El director de la Organización Internacional del Trabajo pidió a los países latinoamericanos facilitar el acceso al trabajo. El Grupo de Lima decidió aceptar títulos universitarios sin apostilla. Y específicamente en Argentina, se decidió simplificar el trámite de residencia y eliminó la exigencia de apostillamiento a venezolanos.

En junio del 2019, la Organización Internacional para las Migraciones de Argentina, participó de la Jornada Informativa llamada “BA Migrante Venezuela” la cual tenía como principal objetivo brindar orientación, asesoramiento e información sobre acceso a derechos y trámites administrativos, especialmente en relación con temas como empleo, salud, educación, y emprendedurismo, a través de consultas personalizadas y de charlas generales. Por otra parte, se brindó información con respecto al ingreso y la regularización migratoria, la convalidación de títulos universitarios para el ejercicio profesional y el acceso a servicios sociales.

Asimismo, realizaron una publicación en donde se propone promover la integración de la población migrante por medio de su acceso a servicios de salud, educación, programas sociales, empleo y vivienda; compilando y analizando buenas prácticas en esta materia implementadas a nivel nacional, la Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por otra parte, encontramos que el Ministerio de Producción y Trabajo, firmó un convenio con la finalidad de promover acciones de asistencia para trabajadores inmigrantes, en materia de promoción del empleo, para así aumentar las oportunidades de inclusión social y laboral en todo el territorio nacional, destacando la importancia de la integración regional, y haciendo

énfasis a la relevancia que tienen los migrantes en el mercado de trabajo argentino. Por esto mismo, el Estado acompaña los procesos migratorios, abriendo las puertas e integrando a quienes quieren contribuir en el desarrollo del país.

En este mismo orden de ideas, y basándonos en los lineamientos que establece el Ministerio de Producción y Trabajo, las organizaciones deben acompañar y garantizar la obtención de los mejores resultados para empleados migrantes, a través del desarrollo de planes y programas de Integración a las organizaciones que conduzcan a incrementar la Satisfacción Laboral de los mismos.

Es por ello que, en el presente trabajo, interesa considerar cómo se construye la satisfacción laboral, orientando principalmente el interés a los procesos de aculturación e integración laboral de migrantes venezolanos con una continuidad laboral de por los menos seis meses en las empresas argentinas.

Justificación de la Investigación

Actualmente Argentina es el quinto país elegido por venezolanos para migrar, radicarse y trabajar, escapando de la crisis social y política que atraviesa su país. Según los datos establecidos por la Dirección Nacional de Migraciones Argentina, entre 2009 y 2018 se radicaron en Argentina 130.820 venezolanos. Pero de ese total, el 53,91% llegó en 2018. Unos 40.000 venezolanos se instalaron en Argentina durante los tres primeros meses de 2019, y a lo largo de 2018 fueron 70.532.

Por otra parte, los venezolanos mencionan que a pesar de las condiciones complejas en las que se encuentra su país de origen, deciden emigrar a la Argentina porque entienden que pueden adaptarse "de forma fácil" y que, además, existe una buena receptividad de extranjeros, haciendo énfasis a que no existe una xenofobia marcada como en otros países.

Según un estudio realizado sobre la Integración pendiente de los migrantes en Argentina, enfocada específicamente en los venezolanos, la consultoría integral en recursos humanos Grupo Adecco Argentina (2019), concluyó que en una muestra de 539 venezolanos el 45,26% de los migrantes tienen un título de grado, tecnicatura o estudios superiores, de ese porcentaje, sólo el 12,24% de ellos trabaja o ejerce gracias a su título (66 personas). Siguiendo ese mismo orden de ideas, se podría decir que el 45,26% representa una "migración calificada", que es definida (Pellegrino, 2001; Özden, 2007; Khadria, 2007) por el nivel de escolarización alcanzado, es decir, aquellas personas que, habiendo obtenido el grado de licenciatura, profesionistas, deciden migrar de su país de origen.

Según el relevamiento de Grupo Adecco, casi al 35% de los venezolanos que llegan a Argentina, consiguen empleo entre el primer y tercer mes de su llegada. Entre el tercer y sexto mes a casi el 30%, y entre el sexto mes y 1 año a casi el 19%, por citar los porcentajes más relevantes. De acuerdo al estudio anteriormente mencionado, Argentina recibe un número importante de venezolanos en búsqueda de nuevas oportunidades, en donde 6 de 10 venezolanos que emigraron a Argentina, no consigue un trabajo estable.

Enmarcado en tal contexto, se decide realizar la presente investigación para conocer la satisfacción laboral de venezolanos en Buenos Aires, tomando en cuenta, la aculturación y la

integración laboral, utilizando como muestra 72 participantes venezolanos que tengan una trayectoria laboral de al menos seis meses en la misma organización.

Desde el punto de vista práctico, se ofrece información a partir de los resultados obtenidos para las unidades de recursos humanos de empresas argentinas, recomendándolos a tomar acciones con los migrantes venezolanos y su proceso de integración laboral para mejorar la satisfacción laboral. Asimismo, interesa recomendar al gobierno argentino prácticas que permitan tomar decisiones sobre las estrategias a implementar en relación al proceso de Aculturación, ya que en su mayoría son jóvenes que migran para trabajar y estudiar, siendo en muchos casos profesionales de clase media con alta calificación.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se suma a los estudios de migraciones venezolanas, lo cual la convierte en una fuente de consulta para los investigadores interesados en el área, es decir, pudiera servir de referencia para investigaciones tanto a nivel regional como nacional. Del mismo modo, la información derivada del presente estudio, sirve de referencia para otros autores interesados en ejecutar investigaciones relacionadas con el ámbito de los recursos humanos. Todo ello, tomando en cuenta que se perciben como limitados, los recursos respecto al tema.

Aunado a lo expuesto anteriormente, existe en Argentina escasa información sobre estudios realizados en materia de aculturación, integración laboral y satisfacción laboral de los migrantes venezolanos ya que constituye un área temática de reciente impacto en el país.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Conocer cómo se relaciona la Aculturación y la Integración Laboral con la Satisfacción Laboral de venezolanos residentes en Buenos Aires que poseen una antigüedad de un mínimo de seis meses de antigüedad en organizaciones de dicha provincia.

Objetivos Específicos

- Conocer si los venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia están Aculturizados en sus espacios de trabajo.
- Medir la Integración Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia.
- Identificar la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia.
- Comparar los resultados de la Aculturación con la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia.
- Comparar los resultados la Integración Laboral con la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia.
- Comparar la Aculturación con la Integración Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia

Marco Teórico

Aculturación

Para Redfield, Linton & Hercovitts (1936) la aculturación es un fenómeno que involucra cambios en una o varias personas como resultado del contacto entre culturas diferentes. La teoría del Melting Pot (Lambert & Taylor, 1990) fue de las primeras en comprender la

adaptación de los inmigrantes a la cultura de acogida. La misma establece que los inmigrantes, independientemente de su origen étnico y cultural, al emigrar se apropian poco a poco de la nueva cultura y van construyendo con todos los demás una vida cultural común.

Fue Graves (1967) quien indicó que la aculturación en relación a lo psicológico, era el conjunto de transformaciones internas y conductuales experimentadas por el individuo que está participando en una situación de contacto con una nueva cultura.

Por otra parte, Berry (2006) define la aculturación como un proceso de resocialización, que estará compuesto por características psicológicas como el cambio de actitudes y valores, la adquisición de nuevas habilidades sociales y normas, así como los cambios en referencia a la afiliación con un grupo y el ajuste o adaptación a un ambiente diferente. Dicho autor (1997) propuso dos dimensiones independientes para la variable de Aculturación, una la denominó Mantenimiento, donde los inmigrantes consideran su identidad cultural y sus costumbres lo suficientemente valiosas como para mantenerlas en la sociedad de acogida y otra llamada Participación, donde las relaciones con otras personas o grupos de la sociedad son realmente valiosas como para buscarlas y fomentarlas. Estas dimensiones dan lugar a diversas estrategias de aculturación que dependerán de como sea encarado este proceso.

De igual importancia, Berry (1989) propone uno de los modelos más reconocidos el cual plantea cuatro caminos en la Aculturación para la adaptación posible de acuerdo con la intensidad en la identificación del inmigrante:

- Asimilación: abandonar la identidad de origen para luego adquirir o preferir la cultura del nuevo grupo.
- Biculturalismo: conserva las características de su cultura y participa o comparte al mismo tiempo la cultura del grupo mayoritario.

- Segregación: el inmigrante refuerza su identidad étnica autóctona, oponiéndose a toda mezcla con el grupo dominante o los otros grupos étnicos de la sociedad.
- Marginalización: el inmigrante pierde su identidad cultural autóctona, y además no quiere o no tiene el derecho de participar en la cultura del grupo dominante.

Según Berry (2006) el proceso de aculturación no solamente afecta a los nuevos inquilinos, sino que viene a ser un proceso bidireccional, teniendo repercusiones para el conjunto de la sociedad, por lo que la adaptación en el ámbito laboral de las personas extranjeras, se extienden también de manera directa o indirecta sobre los autóctonos y sobre la estructura social.

Por otra parte, Schein (1968) define la Aculturación como el proceso de inserción y adaptación del individuo en la organización. En su modelo, plantea que, si el individuo mantiene sus valores étnicos y además tiene buenas relaciones con otros grupos étnicos, se podría decir que el sujeto está integrado. Por el contrario, si continúa con sus valores étnicos sin relacionarse con otros grupos, se obtendría la separación o segregación. Ahora bien, si el sujeto tiene una buena relación con otros grupos para no mantener su identidad étnica, esto sería un caso de asimilación. Por último, si no mantiene sus valores étnicos ni se relaciona con otros grupos étnicos, se hablaría de un caso de marginalización.

Finalmente, Zlobina, Basabe & Páez, (2008) realizaron una investigación con el objetivo de examinar posibles diferencias entre las estrategias de aculturación adoptados por los inmigrantes en función de sus valores personales. Esta investigación se llevó a cabo en España, con inmigrantes de Brasil, Colombia, Ecuador, Europa del Este, Países Árabes, África Subsahariana con un tiempo de residencia medio de 4,3 años y una edad media de 32,6 años. Participaron un total de 1252 inmigrantes de primera generación que residían en España.

Utilizaron un cuestionario, inicialmente elaborado en español y luego traducido a los idiomas de los participantes (portugués, árabe y ruso) utilizando el método de doble traducción para asegurar la exactitud de las versiones., asimismo, la variable de Actitudes de Aculturación tuvo buenos niveles de fiabilidad.

En la investigación pudieron obtener que, la Aculturación es una estrategia individual y está más orientada hacia la auto-dirección (plano actitudinal) y estimulación (plano conductual). Por otra parte, las personas biculturales valoran menos su cultura de origen. Estas personas tienen un deseo de elegir su propia cultura o ser independientes de su grupo. En cuanto a la estrategia de asimilación, obtuvieron que estas personas responden a los intereses individuales. Las personas que adoptan esta estrategia le corresponden a los individuos auto-dirigidos que tienen un menor compromiso con la cultura de origen que el resto y les motiva tener nuevas experiencias. Por último, no pudieron establecer un perfil claro de la estrategia de marginalización.

Retortillo & Rodríguez (2008) realizaron una investigación sobre las estrategias de aculturación. La población y la muestra estuvo conformada por 160 inmigrantes, residentes y empleados en la provincia de Valladolid, España. La recolección de datos se obtuvo a través de la Escala de Estrategias de Aculturación de Kosic (1998), escala tipo Likert, la confiabilidad fue de un alfa .96, .92 y .94.

Los resultados indicaron que no existieron diferencias significativas entre los grupos de Aculturación en lo relativo a valores laborales extrínsecos (horario, promoción, estabilidad, salario, condiciones físicas). En cuanto a los valores intrínsecos (autonomía, relaciones con los compañeros, trabajado variado, trabajo interesante, ajuste entre habilidades y conocimientos, aprender), confirmaron la existencia de tres grupos en función de la estrategia de aculturación

adoptada. Aquellas personas que prefieren la estrategia de Biculturalismo les dan más valor a los aspectos intrínsecos del trabajo. En cuanto a los migrantes que obtuvieron mayores puntuaciones en Asimilación, obtuvieron menor puntuación en satisfacción de necesidades asociadas a los valores extrínsecos. Aquellos migrantes que prefieren las estrategias de Segregación y Marginación obtuvieron más dificultades en el ajuste, teniendo que sus necesidades básicas no son bien cubiertas y, por tanto, les atribuyen más valor a los aspectos extrínsecos.

Integración Laboral

La Integración Laboral, según Schein (1968), puede ser definida como el proceso de inserción y adaptación del individuo en la organización. Por otro lado, Palací & Peiró (1995) mencionan que una integración adecuada en la empresa puede considerarse como un factor motivador y gratificante para el trabajador.

Más tarde, Losa (2007) resalta la importancia que tiene que la persona al ingresar a la empresa sea bien atendida y que estén bien definidas las actividades a realizar. Esto será clave para que el integrante se sienta satisfecho y disminuya así, las tasas de renuncia y rotación de las empresas.

El proceso de integración se realiza en tres grandes ámbitos: 1. el conocimiento profundo de la empresa, el negocio y de todo lo que la rodea, 2. la cultura de la empresa y la manera de operar en el mercado y 3. los procedimientos de negocio asociados al puesto y las herramientas que se utilizarán. La incorporación de cualquier persona en la empresa, incluye a menudo sesiones de formación y de manera transversal se podría decir que se produce la integración social con sus compañeros, jefes directos y staff directivo.

Penninx & Martiniello (2006) mencionan que el concepto de integración está siendo muy cuestionado y debatido, debido a que existen muchas definiciones y conceptos. Por otra parte, consideraron que el concepto sigue siendo el correcto para analizar la situación de los inmigrantes de primera generación y de los grupos que todavía no se han familiarizado con la nueva sociedad, necesitando aprender en muchos sentidos cómo lograr la adaptación.

Van Manen & Schein (1979) desarrollaron una teoría en la cual plantean seis dimensiones, determinantes de diferentes estrategias, estas serían:

1. Colectivo versus individual. Refiere a si las estrategias de integración son suministradas de forma general para todos los que conforman el grupo, determinando un conjunto de experiencias compartidas, o si es aplicada a cada persona de forma privada y determinando experiencias individuales.
2. Formal versus informal. Plantea la formalidad o informalidad de los entrenamientos realizados a los sujetos que están siendo socializados y su frecuencia.
3. Secuencial versus al azar. Grado con que la organización especifica o no un orden de niveles identificables orientados al aprendizaje del rol.
4. Fijo versus variable. Consiste en la existencia o ausencia de un cronograma donde se especifique el compromiso del individuo con la organización, pudiendo ser dicho comunicado al contratarlo.
5. Serial versus disyuntivo. Expresa el nivel en que el recién ingresado a la organización debe imitar o no a sus mentores.
6. Inversión versus desinversión. Establece la cantidad en que el proceso de integración confirma o no la identidad y aprendizaje previos del principiante.

De igual modo, Chao, O'Leary-Kelly, Wof, Klein & Gardner (1994) definen la integración

laboral como el “aprendizaje de contenidos y procesos según los cuales un empleado se ajusta a un rol específico en una organización” (pág. 730). Dichos autores, también proponen seis dimensiones, distintas a las antes mencionadas, las cuales son:

1. Aprovechar del desempeño: tomando en cuenta las capacidades, conocimientos y posibilidades que tiene cada trabajador, es importante el saber distribuir las tareas para que el mismo logre un alto nivel de desempeño, pudiendo cumplir con los objetivos propuestos.
2. Conocimiento del lenguaje: integración del individuo en relación a los términos utilizados por la empresa en su área de desempeño tanto en el vocabulario formal como el informal.
3. Personas: integración con quienes lo rodean y satisfacción por las relaciones interpersonales.
4. Objetivos y valores: que sean alineados a la organización.
5. Políticas: conocer la información sobre la estructura de poder.
6. Historia: conocimiento sobre el pasado y presente de la organización: sus tradiciones, costumbres, mitos y rituales.

En términos más genéricos, a la hora de evaluar el potencial de integración de una persona, puede considerarse su diagnóstico de inserción y estrategias para lograr una mejor adecuación. Continuando con lo planteado por Donoso & Figueroa (2005), el diagnóstico de la inserción intenta ayudar y asistir a las personas para enfrentarse a los requerimientos tanto sociales y profesionales, comenzando con la preparación para iniciar en la vida activa, después por el conocimiento del mundo profesional, comenzar el primer empleo, los cambios en la vida profesional como el despido, el abandono y la búsqueda de un nuevo empleo, y los reajustes

en los roles vitales-profesionales motivados bien por los propios roles o por situaciones laborales. Para llevar a cabo dicho diagnóstico, dichos autores consideran que es necesario tomar en cuenta los siguientes principios:

- Planificación flexible y abierta: Es importante conocer los procesos de pensamiento para lograr la gestión eficaz de la carrera, tomando en cuenta la competencia de ayudar a pensar distintos conceptos relacionados con las elecciones, roles, funciones, etc. en la carrera profesional y cómo estos conceptos se combinan entre sí.
- Activar y desarrollar el proceso de aprendizaje, paradigma de actuación: todo lo relacionado con lo profesional cómo conseguir un empleo e insertarse, mantenerse, estar preparado para la vida profesional, integrarse en la realidad laboral, etc., depende de muchos factores. Sin embargo, el aprendizaje será clave en todos los procesos y debe ser visto de forma personal, ya que dependerá de la historia de cada persona, siendo una capacidad que debe ser trabajada, ya sea estimulándose, desarrollándose o activándose. Asimismo, el aprendizaje debe estar alineado a la Resolución de Conflictos, permitiendo conocer o comprender, pero también actuar para producir el cambio.
- El valor de la “equivocación”: Aplicación del ensayo y error. El fracaso, para las personas es visto como una carga emocional muy alta, por lo que se debe introducir el valor del error, ya que requiere un replanteamiento de los procesos.
- No importa dónde se sitúe sino dónde puede llegar: Más allá de conocer dónde se sitúa el sujeto, es importante el indagar el potencial que tiene para llegar a desarrollarse.
- No olvidar la realidad macrocontextual de la persona adulta: A medida en que la persona crece profesionalmente, va adquiriendo experiencias y conocimientos que

modifican la subjetividad, es decir, es el sentido que los sujetos hacen de sus historias personales, y de las destrezas, aptitudes, creencias etc.

Relevando los antecedentes empíricos, la investigación de Bermúdez (2010) que tuvo como objetivo discutir rasgos que caracterizan al proceso de integración de aquellos migrantes calificados en la sociedad destino, fue llevada a cabo con personas de origen Latinoamericano, que emigraron a Estados Unidos. Utilizaron la definición de migración establecida por Pellegrino (2001), Ozden (2007) & Khadia (2007) quienes ubican dentro de la migración calificada a aquellas personas que migran de su país de origen y que poseen una escolaridad alcanzada, como licenciaturas, terciarios. Sin embargo, como migración calificada también entrarían otras personas como los obreros calificados (Pellegrino, 2001).

Se concluyó que el proceso de Integración dependerá de los motivos por los cuales la persona decidió migrar de su país. Así también, dependerá del proceso legal en el que se encuentre en el país de destino. Por otra parte, también influyen las características personales como el sexo, la edad, color de piel, nivel de escolarización alcanzado, etc. A su vez, tiene gran importancia la estructura que tenga el país de origen, por ejemplo, las posibilidades de empleo. Asimismo, se determina que es un proceso de doble vía, y que ese proceso de Integración será exitoso o no dependiendo de las características del migrante, características del país y el cómo lo recibe la sociedad del país destino.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada a lo largo de los años en el campo organizacional, considerándose una variable de amplio interés a la hora de explorar el éxito de

las organizaciones y el desarrollo profesional y personal de los individuos que la componen, es por ello que un amplio número de autores e investigadores han estudiado su expresión, encontrándose un gran número de definiciones y abordajes en la literatura científica.

Desde la perspectiva de Kreitner & Kinicki (1997), la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo. Por su parte, Locke (1969) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona.

Existen muchas variables que pueden afectar a la satisfacción laboral, no sólo dependerá de las circunstancias y características del propio trabajo sino también de las características individuales de cada trabajador.

Es decir que, la satisfacción es el resultado de una evaluación realizada por una persona y se manifiesta en consecuencia la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de éste. Asimismo, Locke (1969) clasifica las condiciones de satisfacción laboral en categorías relacionadas al trabajo como el interés intrínseco del trabajo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios y las condiciones de trabajo. Por otra parte, los factores de satisfacción que hacen posible que ésta aparezca son la supervisión, los compañeros de trabajo, la organización y la dirección.

En este sentido, la satisfacción laboral se desprende de la valoración de las características particulares del trabajo y de la importancia que se le da para alcanzar los objetivos de vida (Kalleberg & Loscocco, 1983).

Por otro lado, Robbins (2009) define la satisfacción en el trabajo como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. A mayor satisfacción laboral posea la persona, mayor serán los sentimientos positivos hacia sí mismo,

en tanto que la insatisfacción en el trabajo, tendrá sentimientos negativos hacia sí mismo.

Un modelo de Satisfacción Laboral es el propuesto por Meliá, J. L. (1990) el cual plantea distintos aspectos en tomar en cuenta para lograr la Satisfacción de la persona el trabajo:

1. Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización: se refiere a la satisfacción que tiene con la supervisión de sus superiores, y con la frecuencia de las mismas, también la relación con ellos, las formas que tiene la empresa para hacer justicia, la formación recibida y si tiene lugar al momento de tomar alguna decisión.
2. Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones: los mismos hacen referencia a la satisfacción que se tiene con el cumplimiento del contrato laboral, a los incentivos económicos que se le ofrecen, a las negociaciones laborales, y al salario, promoción y formación que recibe.
3. Satisfacción Intrínseca con el trabajo: esta dimensión hace referencia a cuán satisfecho está la persona con el trabajo en sí, la satisfacción que le da el trabajo haciendo aquello que le gusta y en lo que se destaca, y por último, la capacidad de decidir aspectos del trabajo.
4. Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo: hace referencia a la limpieza, la higiene y la salubridad, también aspectos como la temperatura, la ventilación y la iluminación, es decir, se refiere al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo.
5. Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo: hace referencia a la satisfacción que tiene el sujeto en relación al ritmo del trabajo y la cantidad en que el trabajo se desarrolla.
6. Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo: apunta a la satisfacción que tiene el sujeto con los medios materiales para llevar a cabo su trabajo, así como la

satisfacción con la calidad de dichos materiales.

Basándonos en estos aspectos, resultará de importancia conocer la satisfacción laboral de los empleados de una organización, con el fin de valorar el clima organizacional, medir el bienestar y proyectar la carrera laboral de cada colaborador, redundando en una mejor capacidad de trabajo y éxito de la organización.

En relación a la variable de Satisfacción Laboral, un antecedente encontrado lo constituye un estudio realizado por Segade, José (2016) en Buenos Aires, Argentina, este estudio estuvo dirigido a analizar la satisfacción laboral no sólo desde la satisfacción de cada faceta, sino también teniendo en cuenta el grado de importancia asignado por los trabajadores a cada una de ellas; y determinar si es posible que una faceta considerada muy importante, puede tener para la satisfacción del trabajador mayor peso que todas las demás en conjunto.

La población fue de 260 alumnos asistentes a 6 cursos presenciales de la materia Sistemas Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, y que al momento del relevamiento se encontraban trabajando en relación de dependencia. La recolección de datos se obtuvo a través de encuestas anónimas sistematizadas, con cuestionarios autoadministrados cerrados y respuestas estructuradas según escalas tipo Likert.

En la investigación realizada, obtuvieron que en todos los casos existieron valores estadísticamente significativos, determinando que las correlaciones más fuertes con la Satisfacción Laboral aparecieron en los factores de Autonomía y creatividad y de Recompensas y reconocimiento. Concluyeron, por tanto, que a mayor autonomía y creatividad se tuviera en el trabajo, y mayor sea la recompensa y el reconocimiento, la satisfacción laboral será mayor. Si bien también existió una correlación positiva con las Condiciones Laborales y el Entorno Laboral con la Satisfacción Laboral, dicha correlación resultó significativamente

más débil que las dos primeras.

Por otra parte, Gamero, Carlos (2010) realizó una investigación para conocer el grado de Satisfacción Laboral de los asalariados inmigrantes en España, para dicho estudio, dividieron la muestra de sujetos en cinco clasificaciones, las cuales eran nacidos en: la Unión Europea, el resto de Europa, en América, en África y en el resto del mundo, a su vez, tomaron en cuenta las características personales y las características del empleo.

Se obtuvo como resultado que la inmigración por sí sola, resulta irrelevante para explicar la satisfacción, sin embargo, los trabajadores migrantes indicaron menos satisfacción cuando no existen controles en el análisis, es decir, la variable de inmigración pierde su poder predictivo cuando se toman en cuenta los regresores relacionados con el salario, los desajustes del tiempo de trabajo, el contenido de la tarea realizada y la sobreformación.

En cuanto a nuestras variables de estudio, la Aculturación, Integración Laboral y Satisfacción Laboral, a la fecha, no se identificaron investigaciones que pongan en relación las variables mencionadas en población migrante, razón por la cual se refuerza la importancia de desarrollar estudios que puedan explorar sus correlaciones y entrecruzamientos.

Hipótesis de la Investigación

Hipótesis General

La aculturación, integración laboral y satisfacción laboral presentan una correlación positiva, afectándose mutuamente.

Hipótesis Específicas

A mayor grado de aculturación, mayor grado de satisfacción laboral.

A mayor grado de integración, mayor grado de satisfacción laboral.

A mayor grado de aculturación, mayor grado de integración.

Marco Metodológico

Tipo y Nivel de Investigación

El siguiente estudio es de tipo y nivel correlacional, ya que, se pretende conocer la Satisfacción Laboral en relación a la Aculturación e Integración Laboral de los venezolanos en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia. Esta investigación está enfocada en un modelo de estudio de campo.

Diseño de la Investigación

La investigación se realiza con un diseño de tipo transeccional no experimental. En este caso, se recolectaron los datos de los venezolanos que migraron a Buenos Aires y se analizó su incidencia en un solo momento, en un tiempo único.

Fuentes de Invalidez

Mortalidad: Se refiere a las diferentes pérdidas de participantes del grupo a estudiar. Los sujetos pueden cansarse y no completar los instrumentos de forma adecuada, haciendo que se alteren sensiblemente los resultados.

Participantes de la Investigación

Para llevar la investigación a cabo se realizó un muestreo no probabilístico por bola de nieve. Los sujetos de estudio en esta investigación están representados por 72 (setenta y dos)

venezolanos de género femenino y masculino, migrantes en Buenos Aires, que presentan una continuidad laboral de por lo menos seis meses en la misma empresa argentina. Por otra parte, la muestra incluía a personas de todos los niveles académico, sin excluir ningún nivel de estudio.

Instrumentos

Cada participante debió responder a tres cuestionarios, desarrollados y/o seleccionados para evaluar cada variable en cuestión. El proceso de construcción y recopilación de los instrumentos se llevó a cabo considerando el marco teórico de la investigación. Se recurrió a la técnica de encuesta, aplicada a través de tres cuestionarios autoadministrables, uno dirigido a medir la Aculturación, otro la Integración Laboral, y por último la Satisfacción Laboral.

En cuanto a la variable de Aculturación, la misma se determinó a través de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de medición elaborado por los investigadores del presente trabajo. Se estructuró con las dimensiones de Asimilación, Biculturalismo, Segmentación y Marginalización. Se conformó por cuarenta y un (41) reactivos, ante los cuales, el sujeto debe responder según su criterio si la afirmación es Verdadera o Falsa (ver anexo N° 1).

En el caso de la variable de Integración Laboral, se recurrió a la técnica de encuesta, aplicada a través de un cuestionario realizado por Doronzo (2019) conformado por veinte (20) reactivos. Los sujetos debían responder el instrumento tipo escala Likert, en un rango de puntuación con las siguientes opciones: Totalmente de acuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Algo en desacuerdo (4), Totalmente desacuerdo (5) (ver anexo N° 2).

Por último, para la variable de Satisfacción Laboral, se implementó el cuestionario S21/26 de Meliá, J.L. (1998) estructurado por las dimensiones: Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización, Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca con el trabajo, Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo, Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo y Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo. Se utilizaron los veintiséis (26) reactivos, conformado por afirmaciones donde el sujeto debía expresar si eran Verdaderas o Falsas, según su criterio. (ver anexo N° 3).

Procedimiento de la Investigación

Para conocer sobre la Aculturación e Integración Laboral en relación a la Satisfacción Laboral de los venezolanos que migrantes en Buenos Aires, se realizó la investigación cumpliendo los siguientes pasos:

- Investigación de todo el marco teórico y de investigaciones que estuvieran relacionadas con nuestras variables de estudio
- Elección de los instrumentos de Satisfacción Laboral e Integración Laboral.
- Elaboración del instrumento de medición de la variable de Aculturación.
- Se procedió a realizar un recorte de la población objeto de estudio.
- A partir del 23 de noviembre de 2019, se aplicó el instrumento a los sujetos que cumplieran con los criterios de inclusión a la muestra referida a la población establecida.
- Los sujetos ya evaluados extendieron la administración del instrumento a otras personas que cumplieran con las características de la muestra, finalizando el plazo de

aplicación del instrumento el 09 de diciembre del 2019.

- Se recolectaron los resultados y se analizaron mediante el paquete estadístico SPSS v19.0, midiendo mediante diferentes estadísticos los resultados de cada variable de forma independiente, como también sus interacciones.

Resultados

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados, se procedió a elaborar el análisis apoyándonos en el paquete estadístico SPSS v19.0 para la construcción de la base de datos. Se obtuvieron los resultados expuestos a continuación:

Tabla N° 1

Estadísticos descriptivos de Integración Laboral, Aculturación y Satisfacción Laboral

	Media	Desv. Desviación	N
Prom Integración	3,4285	,64179	72
Prom Satisfacción	,6811	,24930	72
Prom Aculturación	,4315	,15617	72

Como puede observarse en la tabla N°1, se registra una media de 3.42 para la variable Integración laboral (el puntaje de corte considerado fue 3.5), una media de 0.68 para Satisfacción Laboral (el puntaje de corte considerado fue 0.5) y una media de 0.43 para Aculturación (el puntaje de corte considerado fue 0.5).

Si bien los datos relevados en la medición de Satisfacción Laboral, destacan dicha variable por sobre las otras (permitiendo interpretar una mejor Satisfacción Laboral en la muestra analizada), debe precisarse que la elevada dispersión obtenida en Aculturación e Integración no permiten medir el fenómeno con la adecuada precisión requerida.

Tabla N° 2

Análisis Factorial de la Variable Integración Laboral

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	5,063	28,125	28,125	5,063	28,125
2	2,113	11,738	39,863	2,113	11,738
3	1,713	9,516	49,379	1,713	9,516
4	1,403	7,792	57,171	1,403	7,792
5	1,186	6,590	63,761	1,186	6,590
6	,945	5,248	69,009		
7	,802	4,453	73,462		
8	,722	4,009	77,471		
9	,671	3,727	81,197		
10	,649	3,605	84,802		
11	,529	2,941	87,743		
12	,484	2,690	90,433		
13	,407	2,262	92,694		
14	,366	2,034	94,729		
15	,263	1,459	96,188		

16	,252	1,398	97,586		
17	,231	1,281	98,867		
18	,204	1,133	100,000		

De la tabla N° 2 se desprenden los resultados del análisis factorial realizado al instrumento utilizado para medir Integración Laboral, se obtuvieron 5 (cinco) factores principales.

Tabla N° 3
Análisis Factorial de la Variable Satisfacción Laboral

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	8,369	32,189	32,189	8,369	32,189
2	2,365	9,095	41,284	2,365	9,095
3	2,038	7,839	49,123	2,038	7,839
4	1,947	7,487	56,610	1,947	7,487
5	1,437	5,529	62,139	1,437	5,529
6	1,189	4,575	66,713	1,189	4,575
7	,962	3,700	70,413		
8	,908	3,491	73,904		

9	,822	3,160	77,065		
10	,782	3,009	80,074		
11	,706	2,716	82,790		
12	,681	2,620	85,410		
13	,615	2,365	87,775		
14	,498	1,914	89,689		
15	,446	1,714	91,403		
16	,409	1,572	92,975		
17	,378	1,454	94,429		
18	,309	1,188	95,617		
19	,249	,958	96,574		
20	,222	,855	97,430		
21	,199	,767	98,197		
22	,122	,471	98,668		
23	,109	,421	99,088		
24	,088	,339	99,428		
25	,082	,315	99,742		
26	,067	,258	100,000		

De la tabla N°3 se desprenden los resultados del análisis factorial realizado al instrumento utilizado para medir Satisfacción Laboral, se obtuvieron 6 (seis) factores principales. Con respecto al instrumento desarrollado para medir la Aculturación, luego de realizar la prueba KMO y Bartlett, se observó que no es factible el análisis factorial, habiendo obtenido gran cantidad de factores que no arrojan una adecuada expresión.

Tabla N° 4

Tabla Cruzada entre las Variables de Integración Laboral y Aculturación

			Integración		Total
			0	1	
Aculturación	0	Recuento	25	23	48
		% dentro de Aculturación	52,1%	47,9%	100,0%
		% dentro de Integración	64,1%	69,7%	66,7%
		% del total	34,7%	31,9%	66,7%
	1	Recuento	14	10	24
		% dentro de Aculturación	58,3%	41,7%	100,0%
		% dentro de Integración	35,9%	30,3%	33,3%
		% del total	19,4%	13,9%	33,3%
Total		Recuento	39	33	72

% dentro de Aculturación	54,2%	45,8%	100,0%
% dentro de Integración	100,0%	100,0%	100,0%
% del total	54,2%	45,8%	100,0%

Para llevar a cabo la interpretación de los resultados de las tablas cruzadas, puntuamos con 1 (uno) los casos donde la variable se encuentra Presente, y puntuamos con 0 (cero) los casos en donde la variable se encuentra Ausente. Sólo en el 13.9% de los casos, las variables de Integración Laboral y Aculturación (Ver tabla N°4) estuvieron presentes. Asimismo, se observó que en el 19.4% de los casos estuvo presente la Aculturación y ausente la Integración Laboral. Por otra parte, en el 31.9% de nuestra muestra, tuvo presente la variable de Integración Laboral, pero no la variable de Aculturación. El puntaje más alto fue del 34.7% donde los sujetos no tuvieron presentes ni la Integración Laboral, ni la Aculturación.

Tabla N°5

Tabla Cruzada entre las Variables de Satisfacción Laboral y Aculturación

		Satisfacción		Total
		0	1	
Aculturación	0 Recuento	11	37	48
	% dentro de Aculturación	22,9 %	77,1%	100,0%
	% dentro de Satisfacción	55,0 %	71,2%	66,7%

	% del total	15,3 %	51,4%	66,7%
1	Recuento	9	15	24
	% dentro de Aculturación	37,5 %	62,5%	100,0%
	% dentro de Satisfacción	45,0 %	28,8%	33,3%
	% del total	12,5 %	20,8%	33,3%
Total	Recuento	20	52	72
	% dentro de Aculturación	27,8 %	72,2%	100,0%
	% dentro de Satisfacción	100,0 %	100,0%	100,0%
	% del total	27,8 %	72,2%	100,0%

En lo que respecta a las variables de Satisfacción Laboral y Aculturación, sólo el 20.8% de los casos tienen presentes las variables de Satisfacción Laboral y Aculturación. Por el contrario, un porcentaje mayoritario de 51.4% se encuentra satisfecho laboralmente pero no expresa aculturación. Un 15.3% de los casos no presenta ninguna de las variables anteriormente mencionadas, mientras que el 12.5% tiene presente únicamente la variable de Aculturación, sin expresar satisfacción laboral.

Tabla N° 6

Tabla Cruzada entre las Variables de Integración Laboral y Satisfacción Laboral

		Integración		Total
		0	1	
Satisfacción	0 Recuento	18	2	20
	% dentro de Satisfacción	90,0%	10,0%	100,0%
	% dentro de Integración	46,2%	6,1%	27,8%
	% del total	25,0%	2,8%	27,8%
	1 Recuento	21	31	52
	% dentro de Satisfacción	40,4%	59,6%	100,0%
	% dentro de Integración	53,8%	93,9%	72,2%
	% del total	29,2%	43,1%	72,2%
Total	Recuento	39	33	72
	% dentro de Satisfacción	54,2%	45,8%	100,0%
	% dentro de Integración	100,0 %	100,0%	100,0%
	% del total	54,2%	45,8%	100,0%

Continuando con Integración Laboral y Satisfacción Laboral, observamos que el 43.1% de los casos se encuentran satisfechos laboralmente e integrados en sus espacios laborales. Le sigue un 29.2% de los casos que solamente tienen presente la variable de Satisfacción Laboral.

El 25% de los casos no tienen presentes ninguna de las variables anteriormente mencionadas, mientras que sólo el 2.8% de los casos presentan únicamente la variable de Integración Laboral en ausencia de Satisfacción Laboral.

Tabla N° 7

Correlaciones entre las Variables Integración Laboral, Aculturación y Satisfacción Laboral

		Prom Integración	Prom Satisfacción	Prom Aculturación
Prom Integración	Correlación de Pearson	1	,583**	-,291*
	Sig. (bilateral)		,000	,013
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	29,244	6,625	-2,068
	Covarianza	,412	,093	-,029
	N	72	72	72
Prom Satisfacción	Correlación de Pearson	,583**	1	-,128
	Sig. (bilateral)	,000		,283
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6,625	4,413	-,355
	Covarianza	,093	,062	-,005
	N	72	72	72

Prom Aculturación	Correlación de Pearson	-,291*	-,128	1
	Sig. (bilateral)	,013	,283	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	-2,068	-,355	1,732
	Covarianza	-,029	-,005	,024
	N	72	72	72

En cuanto al análisis de correlación de Pearson, se obtuvo como resultado 0.583 entre la variable de Satisfacción Laboral y la Integración Laboral siendo estas las únicas que correlacionan significativamente entre sí. En cuanto al resto de las variables, no se obtuvieron resultados que determinaran un grado significativo de correlación.

Tabla N° 8

Dispersión entre las Variables Integración Laboral y Satisfacción Laboral

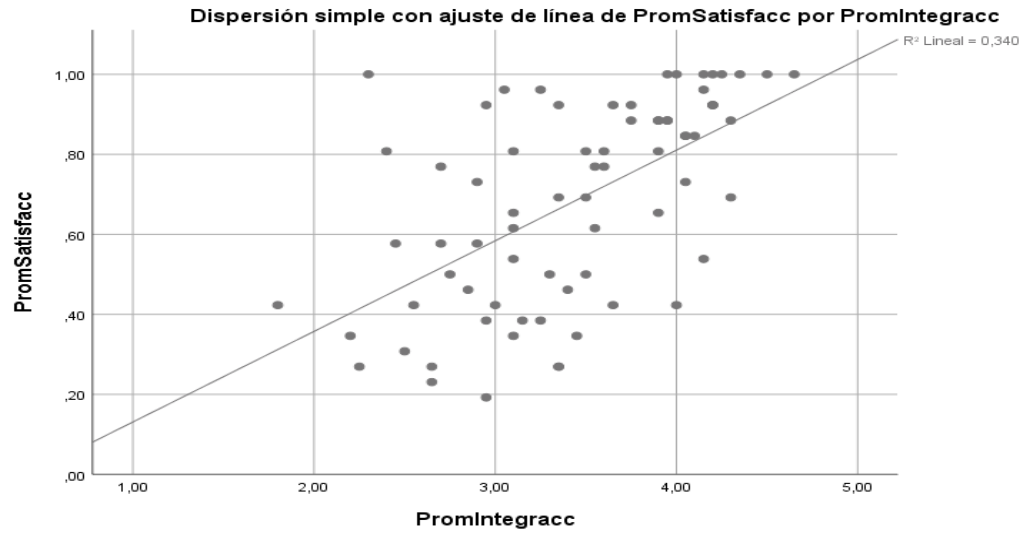


Tabla N° 9

Dispersión entre las Variables Integración Laboral y Aculturación

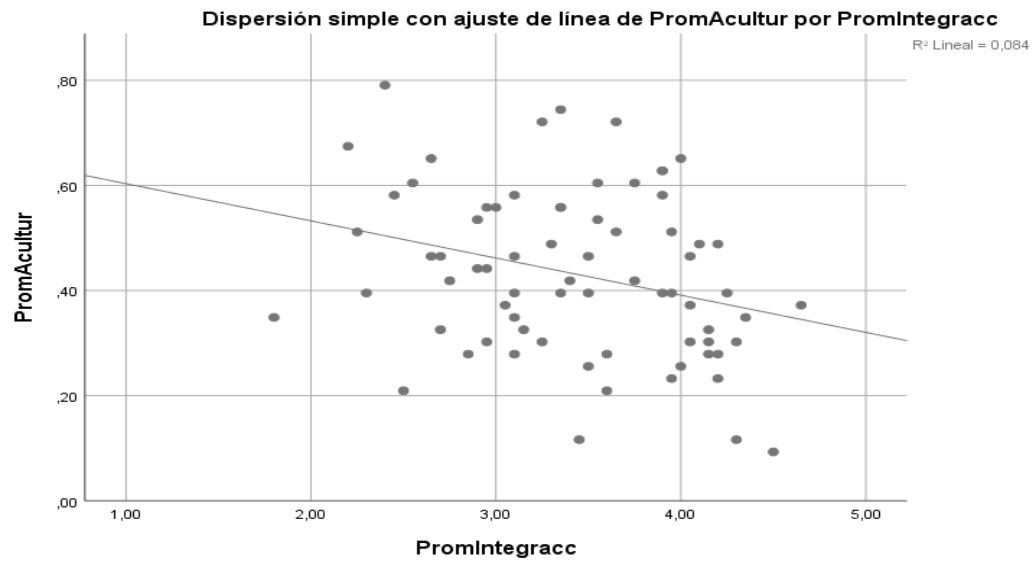
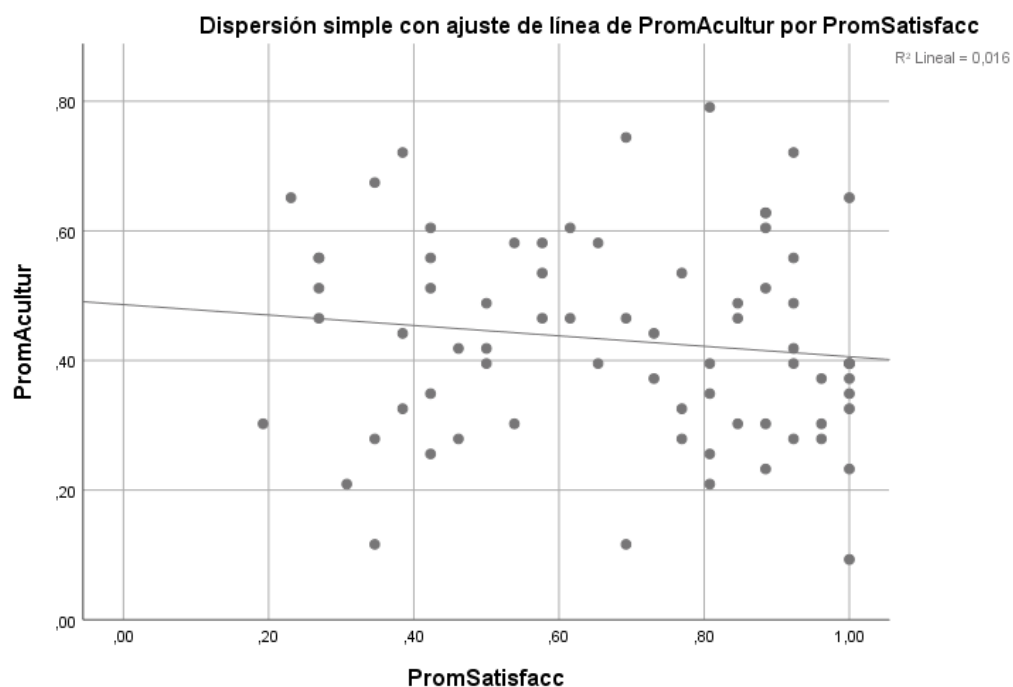


Tabla N° 10

Dispersión entre las Variables Aculturación y Satisfacción Laboral



Continuando con el análisis de los resultados, se evidenció una dispersión significativa entre las variables de Aculturación y Satisfacción Laboral, al igual que entre las variables de Aculturación e Integración Laboral. Donde se pudo determinar menos tendencia a la dispersión fue entre las variables de Integración Laboral y Satisfacción Laboral.

Discusión de los Resultados

En la presente investigación, se estableció la hipótesis de que las variables de Aculturación, Integración Laboral y Satisfacción Laboral presentan una correlación positiva, en donde se

afectan mutuamente.

Si bien, se pensaba que, a mayor grado de aculturación, mayor grado de satisfacción laboral, los resultados indicaron que no se presenta una correlación entre las mismas. A su vez, reflejó que si una de las variables estaba presente, la otra variable estaba ausente. Sí se pudo confirmar la hipótesis establecida de que, a mayor grado de integración, mayor grado de satisfacción laboral, dado que los resultados demostraron que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables. Por otra parte, en cuanto a la hipótesis establecida de que a mayor grado de aculturación, mayor grado de integración, en los resultados obtenidos no se observó correlación, por el contrario, se obtuvo una dispersión significativa en los resultados.

Se considera importante resaltar que el instrumento de medición de Aculturación no pudo ser llevado a un análisis factorial debido a que obtuvo una gran cantidad de factores que no arrojaban una adecuada expresión. Si bien no se obtuvieron los resultados que en un principio se habían planteado, aun así, se considera que la investigación constituye un buen aporte para subsecuentes estudios, con la finalidad de continuar identificando nuestras variables de estudio en los sujetos migrantes.

Ante futuras investigaciones se recomienda subdimensionar la variable de Aculturación, ya que, puede resultar muy abarcativa y parecería expresar diferentes manifestaciones. Por otra parte, se propone clasificar la muestra con otras variables que no se hayan tomado en cuenta, como la antigüedad exacta de los sujetos en el país de migración y en la organización, el puesto desempeñado, el nivel de instrucción, el sexo y la edad.

Conclusiones

Luego de realizado el análisis y discusión de resultados derivados de la aplicación de los instrumentos orientados a conocer cómo se relaciona la Aculturación y la Integración Laboral con la Satisfacción Laboral de venezolanos residentes en Buenos Aires que poseen una antigüedad de un mínimo de seis meses de antigüedad en organizaciones de dicha provincia, pudimos realizar las siguientes conclusiones:

En referencia al primer objetivo de investigación dirigido a conocer si los venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia están Aculturizados, los resultados indicaron que no se podría concluir que la muestra del presente estudio se encuentra aculturizada.

Con respecto al segundo objetivo de investigación orientado a medir la Integración Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia, los resultados evidenciaron que no se podría concluir que nuestra población esté integrada laboralmente.

En relación al tercer objetivo de la investigación dirigido a identificar la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia, se observó que están medianamente satisfechos laboralmente.

En respuesta al cuarto objetivo de la investigación orientado a comparar los resultados de la Aculturación con la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia, no obtuvimos resultados significativos de correlación, no obstante, en la mayoría de los casos se reflejó que

si una de las variables estaba presente, la otra variable estaba ausente.

En cuanto al quinto objetivo de la investigación orientado a comparar los resultados la Integración Laboral con la Satisfacción Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia, se obtuvo que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

Continuando con el sexto objetivo de la investigación orientado a comparar la Aculturación con la Integración Laboral de venezolanos emigrantes en Buenos Aires con una antigüedad de un mínimo de seis meses en organizaciones de dicha provincia, no se observó correlación, observándose, por el contrario, una dispersión significativa en los resultados obtenidos.

A la hora de interpretar los resultados obtenidos, se considera que una principal dificultad para identificar relaciones entre aculturación y las otras variables del presente estudio (satisfacción laboral, integración), radica en la conceptualización y medición realizada del constructo. En particular, la variable aculturación es muy abarcativa y parecería expresar diferentes manifestaciones que podrían diferenciarse en subdimensiones. Cada subdimensión podría tener su propio peso y expresión, pudiendo ser alguna/s de ellas correlacionable/s con satisfacción laboral e integración, a diferencia de otras subdimensiones que podrían no impactar o vincularse a tales fenómenos.

Esta consideración, lleva a pensar futuras líneas de investigación que indaguen la naturaleza del constructo aculturación, permitiendo reconocer sus diferentes facetas y factores, pudiendo así elaborar instrumentos de medición con mayor precisión y potencial discriminatorio.

Limitaciones

Al momento de la aplicación de los instrumentos, se tuvo una pérdida de aproximadamente 60 (sesenta) sujetos, esto se debe a que algunos respondieron un solo instrumento en vista de que no tenían el dominio para responder los formularios de forma electrónica, y por nuestra parte, no podríamos determinar cuáles eran esos sujetos que no habían respondido la totalidad de los formularios como para eliminarlos. En esa instancia, se aplicó por segunda vez el instrumento disminuyendo el interés de los sujetos, lo que provocó una mortalidad experimental.

Por otra parte, identificamos inconsistencias y dificultades en el instrumento de aculturación construido, considerando que las respuestas nos arrojaban diferentes manifestaciones de la variable en cuestión. La imposibilidad de ser sometido a un análisis factorial, nos permitió identificar una falta de validez de constructo y ausencia de reactivos que permitieran medir posibles subdimensiones de la variable.

Asimismo, la escasez de bibliografía y antecedentes de investigación que relacionaran las variables de estudio, nos arroja un campo (si bien fértil) aún árido para basar la presente investigación.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, es pertinente presentar algunas recomendaciones que podrían ser de utilidad para distintos sectores:

Se recomienda a las empresas en Buenos Aires:

- Informar y análisis de los resultados obtenidos para establecer estrategias que permitan desarrollar la Integración Laboral y la Aculturación de los empleados migrantes.

Para futuras investigaciones, que tengan en cuenta:

- Homogeneizar la muestra en cuanto a género para obtener resultados discriminantes para identificar si podrían ofrecerse diferencias significativas por género.
- Ya que la Aculturación es bastante amplia, se sugiere diseñar un instrumento que permita evaluar la variable tomando en cuenta distintas dimensiones.
- Correlacionar las variables con aspectos demográficos, como: la edad, nivel jerárquico que posee en la organización, ciudad de nacimiento, migración con familiares, para conocer distintos aspectos que podrían intervenir en los resultados.
- Investigar relación con otras variables importantes de la productividad organizacional, como el compromiso, el estrés y el desempeño individual.

Al estado, se le recomienda:

- Elaborar actividades que permitan el intercambio cultural entre los ciudadanos argentinos y los migrantes.

Referencias Bibliográficas

1. Azzollini, Susana (2011): *Satisfacción Laboral: Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación - Hacia un modelo integrador*. Recuperado el 07 de Julio de 2019. Disponible en <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
2. Bautista, Francy (2018): *Onboarding Como Estrategia Para Una Adecuada Integración de Los Colaboradores De Stefanini Informatica y Tecnologia*. Recuperado el 26 de Mayo de 2019. Disponible en [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNA-spa-2018-Onboarding como estrategia para una adecuada integracion de los colaboradores de Stefanini Informatica y Tecnologia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNA-spa-2018-Onboarding%20como%20estrategia%20para%20una%20adecuada%20integracion%20de%20los%20colaboradores%20de%20Stefanini%20Informatica%20y%20Tecnologia)
3. Bavaresco de Prieto, Aura (2001) *Proceso metodológico en la investigación*. Ediluz. Maracaibo, Venezuela.
4. Bermúdez, Rosa (2010): *Migración Calificada e integración en las sociedades de destino*. Recuperado el 08 de Julio de 2019. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572010000200008&script=sci_arttext&tlng=pt
5. Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). *Acculturation attitudes in plural societies*. *Applied Psychology*, 38, 185-206. Recuperado el 26 de Mayo de 2019.
6. Berry, J.W. (1997). *Immigration, acculturation and adaptation*. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-68.

7. Cachon, Lorenzo (2007) *La integración de y con los inmigrantes en España: debates teóricos, políticas y diversidad territorial*. Recuperado el 06 de Julio de 2019. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/38818799.pdf>
8. Chao, G.; O'Leary-Kelly, A.M.; Wof, S.; Klein H.; & Gardner, P.D. (1994): *Organizational Socialization: Its Content and Consequences*. Journal of Applied Psychology. 79 (5), 730-743. Recuperado el 25 de Mayo de 2019.
9. Donoso & Figuera, 2005: *Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional*. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa, N° 11. Vol. 5(1), 2007. ISSN:1696-2095. pp:103-124. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121941007.pdf>
10. Doronozo, L. (2019) *Instrumento de Integración Laboral*. [leodoronzo @gmail.com].
11. Fernández, Nicolas(2007): *Integración laboral: estrategias organizacionales y enfoque de contenidos*. Recuperado el 01 de Junio de 2019. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483096>
12. Gamero, Carlos (2010) *Satisfacción Laboral de los Asalariados Inmigrantes*. Recuperado el 04 de Abril de 2020. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/969/96915832002.pdf>
13. Hernández, Fernández & Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*. España: Mc Graw Hill.
14. López Sala, A. (2005): *Inmigrantes y estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*, Barcelona, *Anthropos*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019.
15. Maria Albert (2006): *Aculturación y Competencia Intercultural. Presupuestos teóricos y Modelos Empiricos*. Recuperado el 24 de Mayo de 2019. Disponible en:

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/2465/1/Libro_completo_AlbertMC.pdf

16. Melià, J. L.(1998): *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26*. Recuperado el 14 de Octubre de 2019. Disponible en https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S21_26.PDF
17. Melià, J. L.; Pradilla, J. F.; Martí, N.; otros (1990) *Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26 : Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional*. Recuperado el 14 de Octubre de 2019. Disponible en: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
18. Navas, Marisol; Fernández, Pablo; Sánchez,Juan; otros (2004): *Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería*. Recuperado el 07 de Julio de 2019. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1972_estrategias_y_actitudes_de_aculturacion_la_perspectiva_de_los_inmigrantes_y_los_autoctonos_en_andalucia.pdf
19. Organización Nacional para las Migraciones (2018): *Tendencias migratorias en las Américas. República Bolivariana de Venezuela*. Recuperado el 01 de marzo de 2020. Disponible en: https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Tendencias_Migratorias_Nacionales_en_America_Venezuela.pdf
20. Palací, F.J. & Peiró, J.M. (1995): *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
21. Penninx & Martiniello (2006): *Procesos de integración y políticas (locales): estado de la cuestión y algunas enseñanzas*. Recuperado el 24 de Mayo 2019.
22. Retortillo, Alvaro & Rodríguez, Henar (2008): *Inmigración, estrategias de*

- aculturación y valores laborales: un estudio exploratorio*. Recuperado el 05 de Julio de 2019. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000200004
23. Sam, D. L., & Berry, J. W. (Edits.). (2006). *Cambridge handbook of acculturation psychology*. Cambridge: Cambridge University Press. Recuperado el 25 de Mayo de 2019.
24. Schein, E.H. (1968): *Organizational Socialization and Professional of Management*. *Industrial Management*, 9 (winter), 1-6.
25. Segade, José (2016): *Satisfacción laboral: un enfoque bidimensional repercusión de la importancia asignada por el trabajador a cada una de las facetas del puesto de trabajo*. Recuperado el 15 de Junio de 2019) Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1259_SegadeJL.pdf
26. The Adecco Group (2019): *La realidad invisible: La integración pendiente de los migrantes en Argentina*. Recuperado 7 de septiembre de 2019. Disponible: <https://adeccogroup.com.ar/noticias-actualidad/la-migracion-venezolana-en-argentina-como-es-su-situacion-laboral-por-que-llegan-al-pais-que-ciudades-eligen-para-vivir-en-que-rubros-consiguen-trabajo/> investigacion interna Adecco
27. Triola, Mario (2009): *Estadística*. Pearson Education Inc. México.
28. Zoblina, Anna; Bsabe, Akane; Paez, Darío (2008). *Las estrategias de aculturación de los inmigrantes: su significado psicológico*. Recuperado el 02 de Julio de 2019. Disponible en : https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504270/Zlobina_Basabe_Paez_RPS_2008.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1

Instructivo- Variable de Aculturación

A continuación se le van a leer una serie de afirmaciones y según su criterio, su tarea consiste en valorarlas expresando si las afirmaciones son VERDADERAS o FALSAS, marcando con una X la respuesta que considere correcta en el casillero que corresponda. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, se trata simplemente de conocer su opinión sobre lo que se le pregunta.

Le recordamos que toda la información que Vd. nos facilite será anónima, es decir, en ningún momento se le va a preguntar por su nombre. Le rogamos conteste con la mayor sinceridad. La información que nos proporcione será tratada de forma global y estadísticamente.

EDAD _____

ANTIGÜEDAD LABORAL EN ACTUAL TRABAJO

Ítem	AFIRMACIÓN	V	F
1	Creo que existe una influencia de la cultura argentina sobre la cultura venezolana.		
2	Las personas de mi país deberían intentar participar plenamente en la vida de la sociedad argentina.		
3	Mis formas de pensar: principios y valores se adaptaron a las argentinas		
4	Mis Relaciones familiares siguen igual en Argentina que cuando estaba en Venezuela (relaciones con el cónyuge, con los hijos y con las hijas)		
5	Prefiero las formas de hablar y de comunicarse de los argentinos		
6	Siento que me gusta más el ritmo de vida que estoy llevando hoy en día.		
7	Me siento a gusto con los hábitos de higiene y limpieza que tienen los argentinos.		
8	Me siento más atraído por la creencia de la igualdad de género de Venezuela, que la Argentina.		
9	Me interesa tener amigos Argentinos.		
10	Considero que es inapropiada la educación familiar que le dan los argentinos a sus hijos.		
11	Prefiero los hábitos de higiene y limpieza que me enseñaron en mi país.		
12	Mi contacto con personas argentinas es en la calle o en lugares públicos, pero no me interesa relacionarme con ellos.		
13	En el Trabajo que tengo en Argentina, mantengo las costumbres laborales que tenía en mi país de origen (tipo de trabajo que realiza, herramientas y maquinaria que utiliza, y		

	horario de trabajo) , sin adoptar las de argentina.		
14	Mis relaciones familiares cambiaron al migrar, adaptándolas al modelo argentino (relaciones con el cónyuge, con los hijos y con las hijas)		
15	Las personas de mi país deberían intentar vivir en Argentina de acuerdo a las costumbres de los argentinos		
16	Extraño el ritmo de vida que se llevaba día a día en Venezuela.		
17	Me siento más cómodo con las formas de conducir y con las señas de tránsito de los argentinos, que con la de los venezolanos.		
18	Comienzo a sentirme parte de la comunidad Argentina.		
19	Solamente me relaciono con personas de mi país de origen.		
20	No me siento cómodo con las formas de conducir, ni con las señales de tránsito en Argentina.		
21	Mantengo mis principios y valores de mi país de origen, sin cambiar nada.		
22	Me atraen las creencias y prácticas religiosas de mi país, y no las de Argentina.		
23	Me identifico con la lucha de igualdad de género en Argentina		
24	Me gusta compartir con los argentinos en cuanto a sus formas de ser y de ver la vida		
25	Considero que en Argentina se brinda una educación familiar a los hijos más apropiada que en Venezuela.		
26	Considero que hay mejores alternativas políticas y gubernamentales en Argentina que en mi país		
27	Cambié mis hábitos de consumo y economía familiar al llegar a Argentina.		

28	Me gustan las formas de expresarse que tienen los Argentinos.		
29	Cambié mis creencias y costumbres religiosas por las argentinas		
30	Prefiero las formas de hablar y de comunicarse de los venezolanos		
31	Al llegar a Argentina, continuaron igual mis hábitos de consumo y economía familiar		
32	No comparto los hábitos y las costumbres alimenticias de los Argentinos		
33	Me gusta la vida cultura que tiene Argentina y considero que las opciones en materia de entretenimiento son superiores a las de mi país		
34	No creo que exista una influencia de la cultura argentina en los Venezolanos.		
35	Me siento cómodo con las nuevas costumbres que adquirí en el Trabajo donde me desempeño en Argentina.		
36	Algunas veces me siento incomodo, asombrado o aburrido con las formas de expresarse de los Argentinos.		
37	Las personas de mi país que viven en Argentina tienen la posibilidad de participar de esa sociedad sosteniendo las costumbres propias de Venezuela.		
38	Me gusta compartir los hábitos y las costumbres alimenticias de los argentinos		
39	No me gusta el tipo de entretenimiento y espectáculos que ofrece Argentina, no sintiéndome identificado con su faceta cultural/artística		
40	No entiendo ni me identifico con las políticas argentinas en Argentina		
41	Me siento muy Venezolano/a y quiero seguir así.		
42	No comparto la forma de relacionarse de los argentinos.		

43	Mi círculo social es únicamente de Venezolanos.		
-----------	---	--	--

Anexo N° 2

Instructivo- Variable de Integración Laboral

A continuación, se le presenta un cuestionario para medir la Integración Laboral según su percepción.

Seguidamente se presentarán las alternativas de respuesta para resolver dicho cuestionario, indique para cada ítem sólo una de las siguientes respuestas: Totalmente de acuerdo, Algo de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo en desacuerdo y Totalmente desacuerdo, colocando **únicamente** el número que está al lado derecho de la respuesta seleccionada.

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | (1) |
| Algo de acuerdo | (2) |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | (3) |
| Algo en desacuerdo | (4) |
| Totalmente desacuerdo | (5) |

Finalmente, esperamos que sus respuestas sean lo más sinceras posibles.

Gracias por su colaboración.

Totalmente de acuerdo (1)	Algo de acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Algo en desacuerdo (4)	Totalmente desacuerdo (5)
----------------------------------	----------------------------	--	-------------------------------	----------------------------------

Item	Afirmación	(#)
1	Me resultó fácil conseguir empleo	
2	Estoy conforme con las condiciones que me ofrece mi trabajo	
3	Actualmente mi empleo es acorde a mi formación profesional	
4	Me despierto todos los días con energía para ir a trabajar	
5	Me resultó difícil adaptarme a la cultura laboral argentina	
6	Mi empleo actual está en relación con mis expectativas antes de obtenerlo	
7	Estoy conforme con la remuneración que percibo	
8	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	
9	Me resultó difícil conseguir un empleo	
10	Mi trabajo no se relaciona con lo que hacía en mi país	
11	Me llevo bien con mis superiores	
12	Mi salario me permite ahorrar	
13	En el caso de ausencia por enfermedad me mantienen el pago de mi salario	
14	En ocasiones me sentí discriminado por mis pares, superiores o clientes	
15	Creo que la cultura de trabajo en Argentina difiere mucho a la de mi país	

16	Comparto actividades de ocio fuera del trabajo con mis compañeros	
17	Mis compañeros me integran al equipo de trabajo	
18	Las reglamentaciones y normas laborales son parecidas a la de mi país	
19	Creo que podría obtener un empleo con mejores condiciones	
20	Me sentiría más cómodo trabajando únicamente con personas de mi país	

Anexo N° 3

Instructivo- Variable de Satisfacción Laboral

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son, en su caso, más bien verdaderas (V) o más bien falsas F. Para responder rodee con un círculo la respuesta V ó F que Ud. escoja.

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados sólo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Ud. o la organización en que trabaja. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza. Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

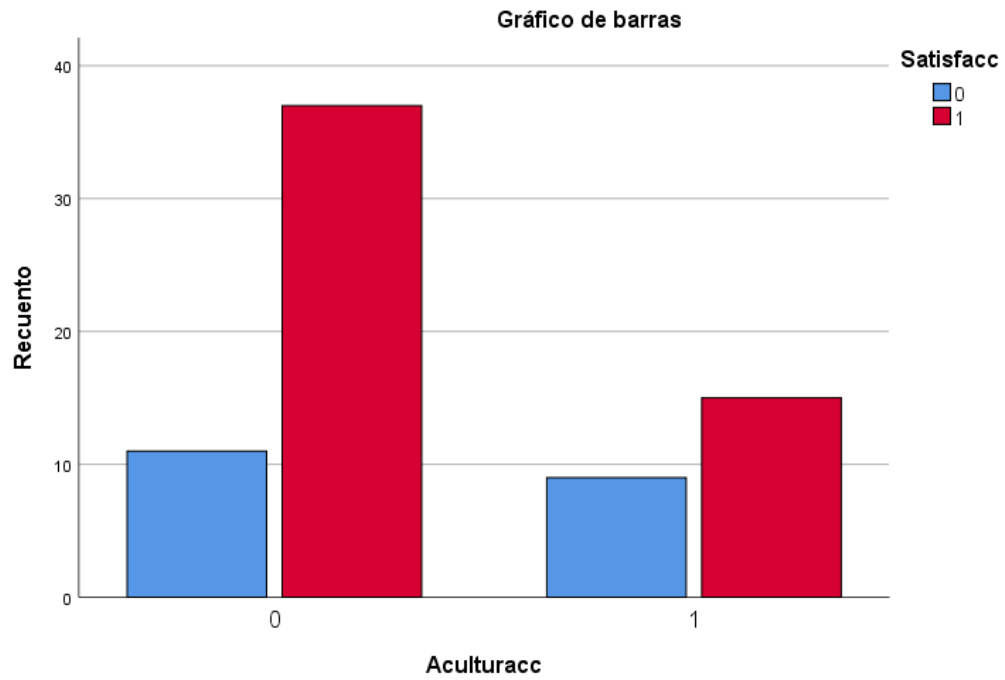
Gracias por su colaboración.

1. Me gusta mi trabajo	V	F
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	V	F
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	V	F
4. Mi salario me satisface	V	F
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	V	F
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	V	F
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	V	F
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	V	F
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	V	F
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	V	F
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	V	F
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	V	F
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	V	F
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	V	F
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	V	F
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	V	F
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	V	F
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo	V	F
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	V	F

20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	V	F
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	V	F
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	V	F
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	V	F
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	V	F
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	V	F
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea	V	F

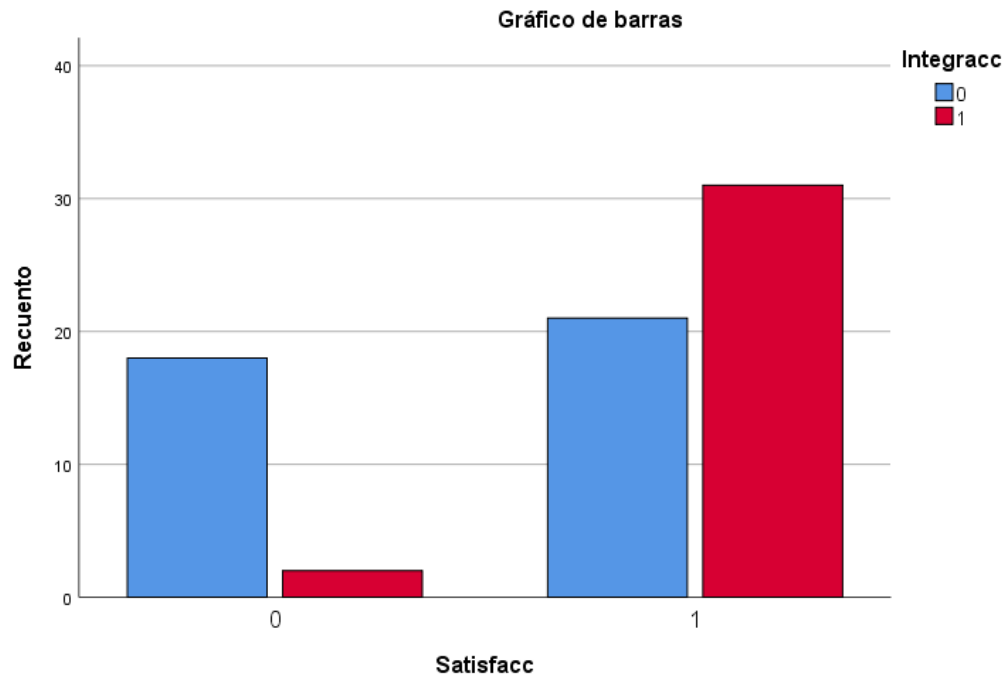
Anexo N° 4

Interacción de las Variables Aculturación e Integración Laboral



Anexo N° 5

Interacción de las Variables de Integración Laboral y Satisfacción Laboral



Anexo N° 6

Interacción de las variables Aculturación y Satisfacción Laboral

