

# INFLUENCIA DE LAS COSTUMBRES Y VALORES COLOMBIANOS EN DOCENTES EXTRANJEROS

## **Autores**

### **Cristian Gerardo Alfaro Arismendy:**

Lenguas Modernas, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales,  
Universidad Ean.

Correo electrónico: [calfaro73838@universidadean.edu.co](mailto:calfaro73838@universidadean.edu.co)

**Paula Alejandra Bonilla Maradey:** Lenguas Modernas, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Ean. Correo electrónico: [pbonill50534@universidadean.edu.co](mailto:pbonill50534@universidadean.edu.co)

**Nicole Vanessa Rollery Moyano:** Lenguas Modernas, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Ean. Correo electrónico: [nroller69273@universidadean.edu.co](mailto:nroller69273@universidadean.edu.co)

**Angela Mariana Tovar Riaño:** Lenguas Modernas, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Ean. Correo electrónico: [atovarr63651@universidadean.edu.co](mailto:atovarr63651@universidadean.edu.co)

## **Resumen**

El objetivo general de este artículo es divulgar los resultados de una investigación que tuvo como finalidad saber de qué manera las costumbres y los valores colombianos influyen en los enseñantes de lenguas extranjeras de la Universidad Ean. Por esta razón se realizó una encuesta en línea que proporcionó los datos necesarios para ejecutar un relacionamiento entre nuestra investigación y la opinión de los docentes extranjeros que trabajan actualmente en la universidad. La investigación tiene un enfoque mixto y es de tipo exploratorio. La encuesta fue respondida por 18 docentes durante el mes de abril de 2021 y los resultados ayudaron a evidenciar la influencia que tienen los valores y costumbres colombianos, así como la diferencia en el impacto de estos sobre los docentes dependiendo de su nacionalidad o el periodo de estadía en el país. Los datos recopilados pueden servir como base para futuras investigaciones o para otras entidades educativas que incorporen docentes extranjeros en su plantel.

**Palabras clave:** docentes extranjeros, costumbres, valores, influencia, nacionalidad.

## **Abstract**

The general objective of this article is to disseminate the results of a research project aimed at finding out how Colombian customs and values influence foreign language teachers at Universidad Ean. Hence, an online survey was conducted to provide the necessary data to make a link between our research and the opinion of foreign professors currently working at the university. The research has a mixed approach and is of an exploratory type. The survey was answered by 18 professors during the month of April 2021 and the results helped to evidence the influence that Colombian values and customs have, as well as the difference in the impact of these on the professors depending on their nationality or the period of stay in the country. The data collected may serve as a basis for future research or for other educational entities that incorporate foreign educators in their staff.

**Key words:** foreign professors, customs, values, influence, nationality.

## **1. Introducción**

Este documento tiene como objeto principal de estudio comprender y analizar cuál es la influencia de los valores y costumbres colombianos en los docentes extranjeros de la universidad Ean, con el propósito de entender el impacto que una nueva cultura puede llegar a tener en los procesos de enseñanza de docentes extranjeros o cómo puede influir en su vida laboral y social. Por lo anterior, se decidió que los objetivos específicos se enfocarían en conocer las características de los valores y costumbres originarios de cada docente, así como también conocer su perspectiva acerca de los valores y costumbres colombianos, para determinar con que aspectos de nuestra cultura se identifican y con cuales definitivamente poseen algún tipo de dificultad.

En cuanto a las implicaciones, este estudio es de tipo exploratorio, debido a que es un tema que hasta el momento no ha tenido muchos antecedentes, ni se ha indagado a profundidad. Dicho lo anterior, esta investigación surgió debido a que la mayoría de los estudios encontrados abarcaban temas de aculturación de estudiantes extranjeros o extranjeros en general, pero muy pocos estaban enfocados hacia los docentes. Por esta razón, los investigadores decidieron abordar a través de encuestas a la población de educadores de la Universidad Ean, ya que ellos son una parte fundamental en el aprendizaje de los estudiantes y es importante que también logren un proceso óptimo de aculturación al momento de llegar a un país nuevo, como en este caso sería Colombia. Por consiguiente, esta investigación busca proporcionar herramientas y conocimientos que ayuden a los docentes a familiarizarse mejor con la cultura del país, que ayuden a mejorar su comunicación intercultural y que en este proceso de adaptación no se vea afectada su identidad cultural.

Por otra parte, esta investigación se vio limitada principalmente debido a la emergencia sanitaria que se vive en Colombia para este año 2021, ya que esto dificultó el proceso de recolección de información debido a que no fue posible realizar las encuestas de forma presencial, lo que extendió un poco el tiempo para poder recolectar la totalidad de la información. Además, la población estipulada para realizar las encuestas fue menor de lo que se esperaba, puesto que varios docentes de la universidad Ean ya no trabajaban en la institución, lo que redujo el número de encuestados para la investigación. Por otra parte, al ser un estudio de tipo exploratorio

la información y las fuentes fueron limitadas, lo cual no permitió obtener una base en que apoyar esta investigación.

## **2. Marco teórico**

Para este estudio se tomaron en consideración diferentes conceptos, como lo son la aculturación, la identidad, la adaptación y la multiculturalidad, los cuales son conceptos que tienen cierto nivel de influencia en cuanto a lo abordado, los docentes y la manera en la que la cultura colombiana influye en ellos desde el momento que inició su estadía en Colombia.

Según Graves (1967, citado en Fajardo et al., 2008) la aculturación es definida en el campo de la psicología como el conjunto de transformaciones internas y conductuales experimentadas por el individuo que está participando en una situación de contacto con una nueva cultura. Por ello, se tienen en cuenta las diferentes situaciones que han experimentado los docentes al llegar al país hasta el día de hoy. También se tomará en consideración que, según Berry et al. (2006), el contacto con una nueva cultura implica una resocialización en la que el cambio y/o el aprendizaje de actitudes, valores y normas sociales, como también la pertenencia a un grupo social, son situaciones que normalmente ocurren este proceso. Por lo tanto, se tendrá en cuenta el modelo de Berry (1989, citado en Ferrer et al., 2014) que consta de cuatro posibles maneras de adaptación: asimilación, integración (también llamada biculturalismo), segregación y marginalización.

De igual manera, se tendrá en cuenta la definición de Bravo (1992), respecto al proceso de adaptación el cual es parte de la aculturación, existen tres demandas psicológicas para manejarse en el nuevo entorno, las cuales son; a nivel perceptivo, cognitivo y de conducta social. Estos son factores que se deben tomar en consideración al momento de hablar de la adaptación de un extranjero, puesto que esto supone un proceso que una vez es adoptado de manera exitosa se refleja en las interacciones del individuo, dando constancia que será más fácil relacionarse en cualquier ámbito en el país de residencia.

Asimismo, se toma en cuenta el concepto de multiculturalidad, que es definida por Clayton (2020) como un fenómeno que va más allá de los esfuerzos formales por

definir e incorporar la diferencia, llamando la atención sobre el modo en que los límites de las identidades interseccionales se encuentran, se refuerzan y también se renegocian a través de la vida cotidiana. Para que el individuo tenga una adaptación adecuada de este concepto debe presentar aspectos de ambas culturas, de modo que pueda integrarlas en el entorno social que reconoce y respeta numerosas culturas, así como identidades culturales de manera exitosa, también conocida como multiculturalidad (Gutmann, 2001).

De acuerdo al concepto de identidad entendido en una dimensión antropológica «... por estar enmarcada en la atmósfera cultural del medio social global y en una dimensión sociológica por tratarse de una construcción que emerge de las relaciones entre individuos y grupo...» (Etkin y Schvarstein, 1989). Esto es una clara definición de que en el caso de los docentes extranjeros es indispensable ahondar en la convivencia, ya que esta implica una cierta responsabilidad en cuanto a las costumbres y valores compartidos en el lugar que ahora debe asimilar como hogar. También hay que tomar en consideración que el cambio de lugar de residencia es una parte fundamental en cuanto a la evocación de identidad, debido a que, según Montero, se puede decir que la identidad no es fija ni estática, puesto que está en constante cambio y aún de esta manera siempre guarda una parte esencial que le permite a las personas que se reconozcan a sí mismas junto con los demás (Montero, 1987), esto significa que la manera de pensar y actuar de la persona estará ligada con los nuevos conocimientos que adquiera en la cultura con la que está actualmente en convivencia.

Para el desarrollo de esta investigación se tomaron otros estudios realizados en relación al tema de docentes extranjeros residentes en otro país. Es por esto que en primera instancia se tiene en consideración la indagación realizada por Dulfer, McKernan & Brindle (2017) en la que se hace un estudio de diferentes países, diferentes enfoques de la enseñanza y el aprendizaje los cuales buscaron investigar las maneras en que los docentes del Programa del Diploma de Bachillerato Internacional (IBDP, por sus siglas en inglés *International Baccalaureate Diploma Programme*) usaban la diferenciación para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. Se basa también en la «pedagogía prometedor» y el cómo la metodología de los docentes se fue desarrollando incluso con algunos desafíos que en cierta manera

marcaron una diferencia en la adaptación a las necesidades de un grupo de estudiantes.

De igual manera, se tomará en cuenta el estudio realizado por Omiteru et al. (2018), en el cual su objetivo se centra en los docentes provenientes de otros países, y la manera en la que se adaptaron al aula estadounidense partiendo del hecho de las diferencias culturales entre la mayoría del territorio nacional y el área rural del suroeste. A su vez, se hace un análisis de los aspectos que pueden mejorar los docentes tales como el acento en el caso de los docentes no nativos del idioma inglés, los conflictos culturales por parte de los docentes nativos del idioma inglés pero de diferente procedencia (Reino Unido, Canadá, Australia, etc.) y la metodología de enseñanza, ya que el cambio de entorno puede conllevar experiencias tanto negativas como positivas, lo cual puede afectar a las técnicas que aplican a la hora de impartir una clase.

En tercera instancia se tendrá en cuenta el estudio de Basset (2018), el cual busca conocer y analizar todas las dificultades que pueden llegar a tener los docentes que deciden trabajar en el extranjero y cómo es su proceso de adaptación y sensibilidad a una nueva cultura con costumbres totalmente distintas a la propia. Por otra parte, su principal objetivo además de analizar esta problemática a profundidad es poder brindar este conocimiento a instituciones educativas, para que a partir de este estudio se puedan crear estrategias de adaptación para docentes extranjeros y brindarles el mayor apoyo posible para facilitar su vida laboral y personal.

### **3. Metodología**

Para esta investigación, el enfoque escogido fue mixto puesto que la misma pretende examinar las costumbres y valores originarios de los docentes extranjeros analizando datos porcentuales desde una perspectiva descriptiva según los conceptos abordados previamente. Aunado a lo anterior, también se pretende determinar cuáles son y en qué medida se presentan las percepciones que ellos tienen de los valores y costumbres colombianos.

De manera preliminar se habían escogido las variables idóneas para establecer relaciones directas e indirectas entre la información que sería recolectada para su

posterior medición en el instrumento de recolección de datos y, asimismo, su respectiva elaboración de análisis. Dichas variables fueron: «nacionalidad», «género», «religión» y «tiempo en Colombia».

La población estuvo compuesta por un total de 18 docentes que enseñan idiomas en la Universidad Ean. Además, según la Calculadora de Muestras de la Asesoría Económica & Marketing, para este caso, recomendaba un tamaño de muestra de 17 participantes con el fin de obtener una confianza del 99%. No obstante, debido a que la población investigada no era numerosa, se obtuvo satisfactoriamente un resultado en el que existe una confianza del 100%, puesto que se logró aplicar la encuesta a los 18 docentes extranjeros equivalentes a la totalidad de la población.

En la recolección de datos se utilizó una encuesta que fue elaborada en la herramienta Google Forms, la cual generó gráficas asignando porcentajes según las respuestas, todo de manera automática. Este instrumento se aplicó en el mes de abril de 2021. El mismo comprendía 3 preguntas iniciales para obtener la información básica correspondiente a las variables «nacionalidad», «género» y «religión». Luego de esto, aparecían 11 preguntas que constaban de 6 preguntas cerradas, 2 abiertas, 2 de casillas de verificación y 1 escala de valores. Estas preguntas estaban relacionadas a la adaptación, costumbres y valores que han experimentado al vivir en Colombia a lo largo de su vida laboral como extranjeros.

#### **4. Resultados**

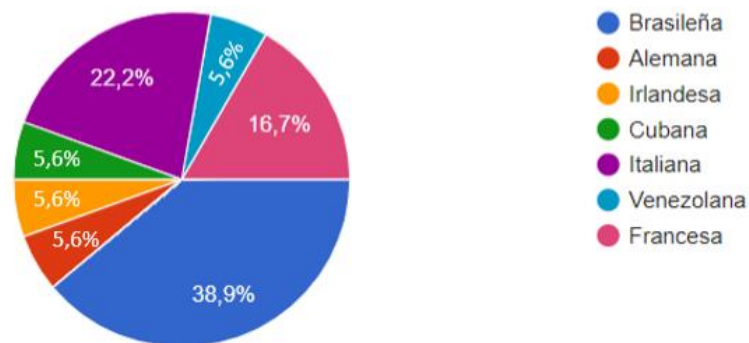
En el presente artículo se expondrán los resultados que evidencian la influencia de los valores y costumbres colombianos en los docentes extranjeros que respondieron la encuesta. Los puntos que serán tomados en cuenta son: «nacionalidad», «religión como motivo de choque cultural», «tiempo de residencia en Colombia», «visita previa», «motivación de trabajo», «aprendizaje del idioma», «proceso de aculturación», «pérdida de identidad», «diferencia de culturas», «cambio en la forma de ser», «problemas en el entorno laboral», «influencia de culturas en la educación», «valores o costumbres que caractericen su cultura» y «valores o costumbres colombianos».

##### **4.1. Nacionalidad**

Como se observa en la figura 1 de las 18 encuestas realizadas, se obtuvo que un 38,9% de los docentes son de nacionalidad brasileña, un 22,2% son italianos y un

16,7% son franceses, mientras que el resto de la población tomó parte del 22,4%, cada uno con un 5,6% de participación correspondientes a las demás nacionalidades (alemana, venezolana, cubana e irlandesa).

Figura 1. Nacionalidad

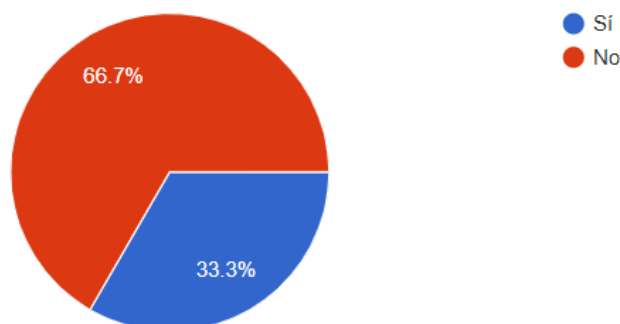


Fuente: elaboración propia

#### 4.2. Religión como motivo de choque cultural

Según los resultados de la figura 2 la mayoría de las personas encuestadas afirmó que la religión no ha sido motivo de choques culturales, estos resultados se muestran con un porcentaje del 66,7%, mientras que el 33,3% de los encuestados está de acuerdo con que la religión si es motivo de choques culturales.

Figura 2. Religión como motivo de choque cultural



Fuente: elaboración propia

##### 4.2.1. Justificación

En la figura 3 se encontró un patrón entre las respuestas de los encuestados en el que un 61,1% de la población no percibió una diferencia significativa en la manera en

que expresaban sus creencias a comparación de su país de origen. Por otra parte, hubo personas que expresaron que las diferencias culturales efectivamente influyen la perspectiva religiosa y, de igual manera, otra porción de los encuestados afirmó que en su país de origen no se acostumbra a compartir sus creencias religiosas abiertamente, sino que es una información únicamente para los círculos sociales más cercanos, estas opiniones se manifestaron con un 11,1% y 22,2% respectivamente. Sin embargo, un 5,6% de los encuestados respondió que «Algunas personas creen más en la virgen que en la ciencia».

Figura 3. Religión como motivo de choque cultural (Justificación)

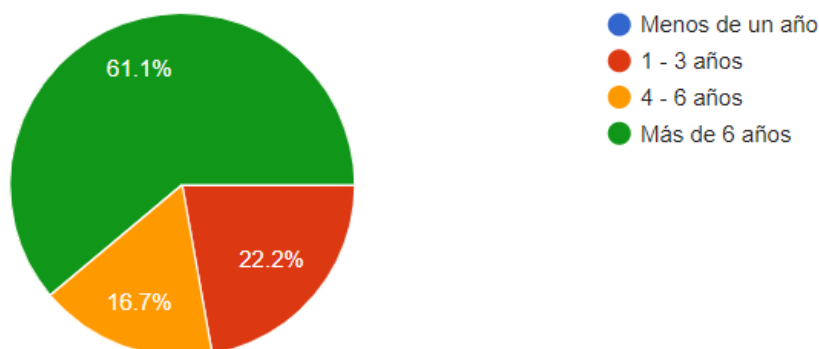


Fuente: elaboración propia

### 4.3. Tiempo de residencia en Colombia

Como lo muestra la figura 4 el 61,1%, manifestó que vivía hace más de 6 años en este país. Por otro lado, el 22,2% afirmó que ha residido en el país por un periodo de 1 a 3 años. Y, por último, el 16,7% de los encuestados aseguró que ha vivido en un rango de 4 a 6 años.

Figura 4. Tiempo de residencia en Colombia

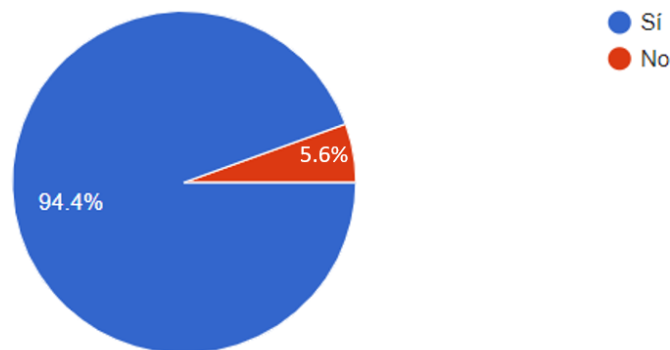


Fuente: elaboración propia

#### 4.4. Visita previa

Según los resultados de la figura 5 el 94,4% de la población encuestada afirmó que ya había estado en Colombia antes de trabajar en la Universidad Ean, mientras que solamente un 5,6% no había visitado el país antes de hacer parte del profesorado de la Universidad.

Figura 5. Visita previa

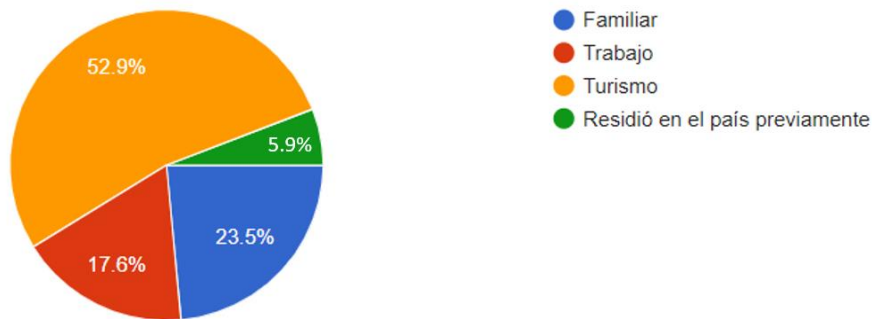


Fuente: elaboración propia

##### 4.4.1. Justificación

Como lo muestra la figura 6 la mayor porción de la muestra, correspondiente al 52,9% expresó haber arribado al país debido a que tenían planes de turismo. Otra gran porción de la muestra, con un total del 23,5% de los docentes, aseguró que eligió visitar el país debido a asuntos familiares, mientras que otra parte de la muestra arrojó en un 17,6% que la razón de su llegada a Colombia en ese entonces había sido por trabajo. Por último, el 5,9% restante, atribuido a la cuarta porción de la muestra, reveló que vivía en el país antes de trabajar para la Universidad. Las respuestas a esta pregunta encajan con las motivaciones más comunes por las que se puede suponer que una persona viaja a otro país o ciudad; como se esperaba al formular inicialmente la pregunta, hubo una mayoría que se inclinó a una de las respuestas, la cual al finalizar el proceso de encuestado fue turismo.

Figura 6. Motivo de la visita previa



Fuente: elaboración propia

#### 4.5. Motivación de trabajo

En los resultados de la figura 7 se puede observar que el 32,5% de los docentes manifestó que fue por motivos familiares, el 20% consideró que era una gran oportunidad trabajar en Colombia y el 7,5% mencionó que fue para obtener mayores beneficios económicos.

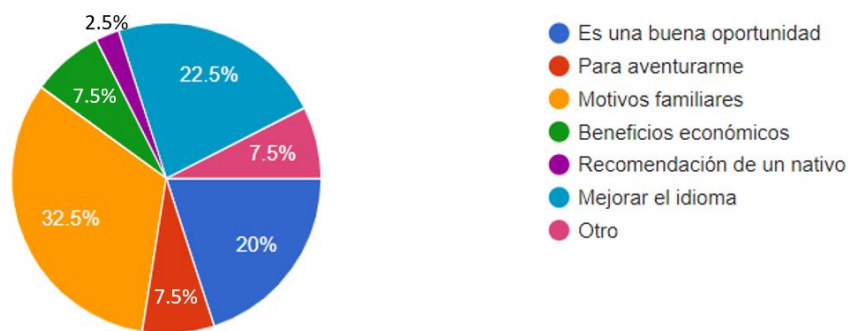
Por otra parte, un 22.5% también eligió venir a Colombia para mejorar el idioma, ya que este es uno de los principales motivos por los cuales las personas deciden instalarse en un país diferente al de origen. El 7,5% llegó por turismo, con el fin de aventurarse y conocer nuestro país. Mientras que un 2,5% de los docentes decidió instalarse en Colombia por recomendación de un nativo, por motivos de estudio, o para huir de problemas políticos sociales y económicos del país natal.

Para la opción «Otro», los docentes explicaron los diferentes motivos por los cuales decidieron laborar en Colombia, en esta sección encontramos múltiples respuestas tales como:

- Porque me encanta Colombia y su cultura y sé que aquí también aman Brasil y que puedo aportar mucho de mi cultura aquí.
- Vine a Colombia para estudiar la maestría. Me fui quedando para seguir estudiando y me casé

- Colombia siempre ha sido un país que he querido visitar. Realmente disfruto enseñando a estudiantes colombianos. He enseñado en Asia durante más de 6 años. Recibes mucho más dinero que aquí, pero después de experimentar Colombia. El dinero es un sacrificio que estoy feliz de hacer por el estilo de vida que tengo aquí.
- Un cubano sale de su país para poder ayudar a los familiares que quedan allá.
- Para escapar de la dictadura y la crisis económica en Venezuela.

Figura 7. Motivación de trabajo



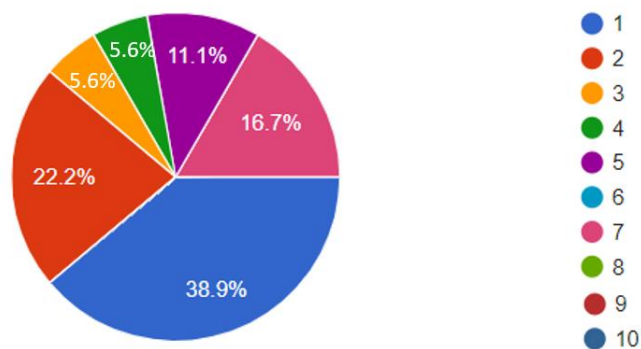
Fuente: elaboración propia

#### 4.6. Aprendizaje del idioma

Se dispuso para los encuestados una escala de puntuación en dónde 1 es bajo y 10 es alto para conocer qué tan difícil fue para ellos aprender y entender el idioma. Como lo muestran los resultados de la figura 8 algunos docentes latinoamericanos no manifestaron tener inconvenientes con el idioma, por lo cual el 38,9% marcó el 1 en la escala. Sin embargo, hubo algunas excepciones puesto que un 11,2% de los docentes de Latinoamérica indicó que este significó un obstáculo en el proceso de aprendizaje, para ser más precisos en este porcentaje se encuentran docentes de nacionalidad brasileña y cubana que afirmaron haber tenido problemas al aprender el español, esto podría ser debido a la gran cantidad de jergas y modismos que se manejan en Colombia. Seguido a esto se encontró que el 22,2% indicó que la dificultad fue de 2, lo cual aún evidencia una dificultad baja. Por otra parte, el 11,1% marcó el 5 en la escala, lo cual mostraría una dificultad moderada y el 5,6% manifestó que a la hora de aprender el idioma esta fue de 3 y el mismo porcentaje se vio para el nivel 4 de dificultad. Finalmente, el otro 16,7% tuvo mayor conflicto a la hora de

comunicarse en el idioma español, por lo que su respuesta fue de 7 dentro en la escala. A partir de lo anterior, se puede establecer que algunos de los que presentaron inconvenientes a la hora de comprender el idioma fueron docentes franceses que a pesar de ser una lengua romance al igual que el español, presentaron dificultades al acoplarse a esta nueva lengua.

Figura 8. Escala idioma

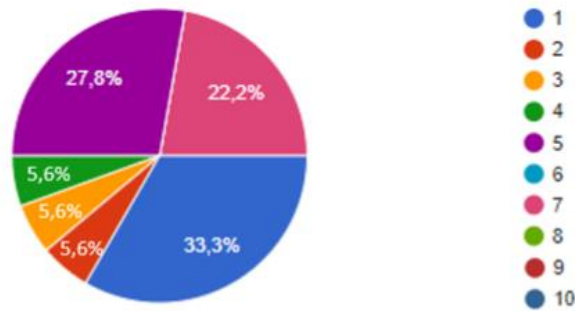


Fuente: elaboración propia

#### 4.7. Proceso de aculturación

Según los resultados de la figura 9 el 33,3% de los docentes marcó el 1, lo que significa que no consideran haber tenido problemas a la hora de adaptarse a la cultura colombiana, frente al otro 27,8% quienes, por otro lado, marcaron el 5, lo que significa que hay un gran contraste entre los encuestados a la hora de acoplarse a la cultura. En cuanto al 22.2% se ve un aumento en el nivel de dificultad a la hora de tener un proceso de aculturación óptimo, por lo que los encuestados marcaron el nivel 7 dentro de la escala, lo que nos muestra que efectivamente hubo una mayor complejidad. Finalmente, el 5,6% se vio reflejado en el nivel de dificultad 2, 3 y 4. Los anteriores resultados nos muestran que los docentes latinos se sintieron más cómodos.

Figura 9. Escala valores y costumbres

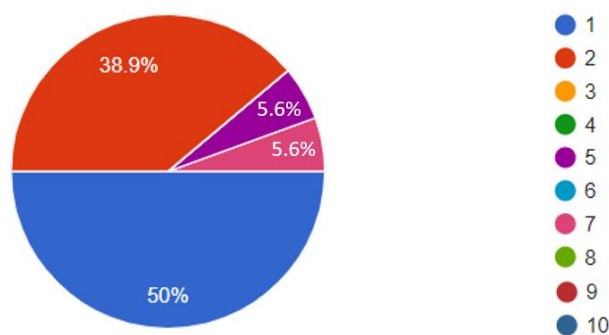


Fuente: elaboración propia

#### 4.8. Pérdida de identidad

Como lo muestra la figura 10, el 50% respondió 1 en la escala, lo que significa que no han cambiado sus costumbres y siguen manteniendo su cultura a pesar de estar en otro país. Por otro lado, el 38,9% señaló el 2, lo que da a entender que es muy bajo el nivel de pérdida de identidad y para finalizar el 11,2% manifestó haber tenido una pérdida de identidad significativa, al seleccionar entre las opciones 5 y 7 dentro de la escala; no obstante, esto puede estar relacionado al tiempo de residencia de estos docentes, pues se encontraban dentro del rango de 4 a 6 años dentro del país, lo cual generaría que después de tantos años estén más familiarizados con la cultura colombiana en comparación de la propia.

Figura 10. Escala identidad



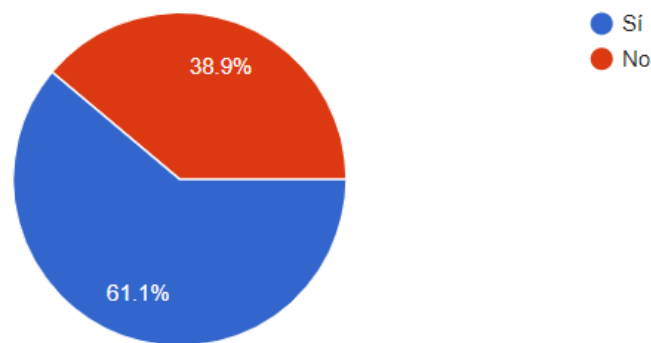
Fuente: elaboración propia

#### 4.9. Diferencia de culturas

En la figura 11 se puede observar que el 38,9% de los docentes no encuentra una gran diferencia entre la cultura colombiana y la cultura de origen, esto podría ser

debido a que una parte de los encuestados son de nacionalidad latinoamericana, como brasileña y venezolana, lo que hace que tengan similitudes en las costumbres y valores de su país de origen, a los que existen en Colombia; empezando porque son culturas con un idioma en común o muy similar. Mientras que el otro 61,1% que dijo que sí, fueron docentes de diferentes nacionalidades como alemana, francesa, irlandesa e italiana; culturas que podrían considerarse un poco más alejadas de la colombiana, lo cual sugeriría por qué sienten esa gran diferencia entre las costumbres y valores.

Figura 11. Diferencia de culturas

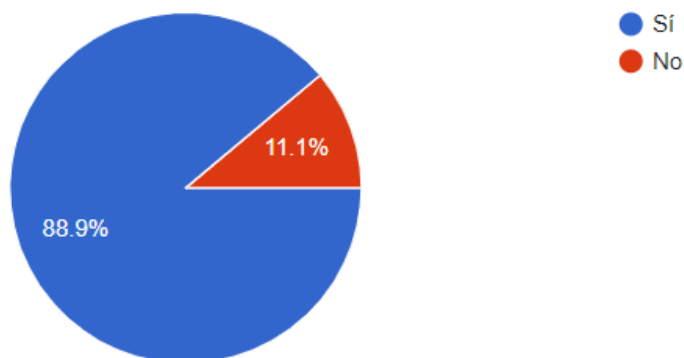


Fuente: elaboración propia

#### 4.10. Cambio en la forma de ser

Según los resultados de la figura 12 el 88,9% de los encuestados afirmó que su forma de ser y de actuar sí se ha visto influenciada desde el momento en que llegaron a Colombia. A partir de lo anterior se podría analizar que estos cambios se dan debido a que, al ser nuevos en un país diferente, se deben adoptar las costumbres y valores, en este caso de Colombia, para lograr una aculturación óptima y también respetar la nueva cultura. Por otra parte, el 11,1% asegura que siguen manteniendo su forma de ser y de actuar pese a estar en un país y una cultura diferente a la de origen. Dichos encuestados manifiestan que a pesar de no estar en su país siguen manteniendo sus valores sin perder su identidad.

Figura 12. Cambio en forma de ser



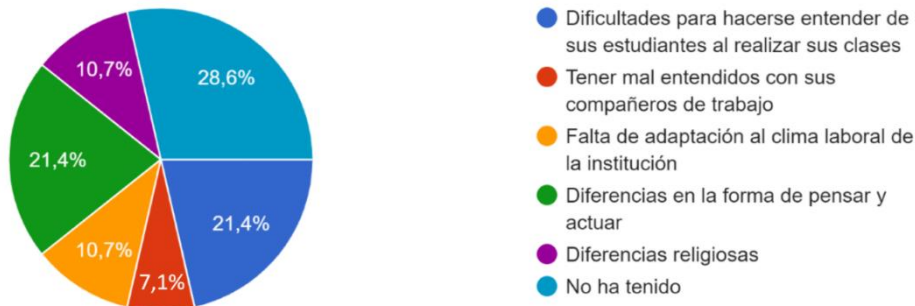
Fuente: elaboración propia

#### 4.11. Problemas en el entorno laboral

En la figura 13, según los problemas que han experimentado los docentes en el entorno laboral, los resultados muestran que el 28,6% de los docentes no se ha visto afectado y no ha tenido inconvenientes laborales, independientemente de las diferencias culturales. Por otra parte, el 21,4% manifiesta haber tenido problemas a la hora de interactuar y hacerse entender de sus estudiantes y el otro 21,4% afirma que ha tenido diferencias en cuanto a la forma de pensar y de actuar.

Las problemáticas con un menor porcentaje de elección fueron: la religión, debido a que solo el 10,7% de los docentes manifestó que ha tenido diferencias en cuanto a sus creencias religiosas. Por otra parte, otro 10,7% asegura haber tenido dificultades a la hora de adaptarse al clima laboral de la institución. Y, para concluir, el 7,1% de los docentes aseguró haber tenido inconvenientes con sus compañeros de trabajo debido a la diferencia entre culturas, esto podría relacionarse con el clima laboral.

Figura 13. Problemas en el entorno laboral

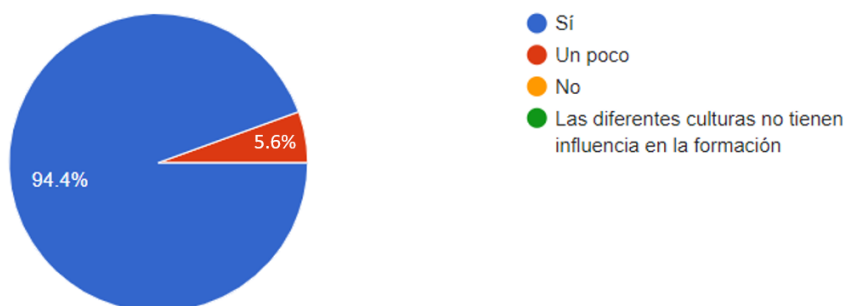


Fuente: elaboración propia

#### 4.12. Influencia de culturas en la educación

Finalmente, en la figura 14 podemos observar que el 94,4% de los encuestados cree que contar con dos culturas involucradas en la educación puede ser un factor positivo a la hora de crear procesos y estrategias de enseñanza para sus alumnos. Esto tiene gran validez, debido a que los docentes al ser extranjeros no se limitan, sino que pueden tener los conocimientos de dos o más culturas, lo que puede enriquecer sus métodos de enseñanza y, por ende, mejorar y expandir la visión de sus alumnos; mientras que solo el 5,6% de los docentes cree que tener dos culturas distintas puede influir un poco, pero no es un factor netamente importante a la hora de impartir sus conocimientos a los estudiantes.

Figura 14. Influencia de culturas en la educación.



Fuente: elaboración propia

#### 4.13. Valores o costumbres que caractericen su cultura

En el caso de la cultura predominante, los docentes brasileños aseveran caracterizarse por tener valores y costumbres que comprenden la alegría, afabilidad,

el diálogo, la cooperación; es decir, es una cultura enfocada hacia las relaciones interpersonales. En las culturas latinas, dentro de los valores que sobresalen se encuentran la sinceridad, solidaridad y esfuerzo en las actividades. Por su parte, las culturas europeas se caracterizan por la cooperación y solidaridad, en lo que concuerdan con las culturas latinas; también se hallan la honestidad, puntualidad y el realismo, los cuales son valores y costumbres que contrastan los mencionados en las culturas latinas, que se enfocan más hacia la emotividad y relaciones sociales.

#### **4.14. Valores o costumbres colombianos**

Entre la variedad de opiniones, resalta la positividad que los extranjeros reconocen en los nativos y de la cual se han empezado a apropiarse con el paso del tiempo. Por otra parte, se hace mención de la alegría y amabilidad, valores con los que muchos extranjeros eligen definir a los colombianos; se podría decir que es debido a su impacto en ellos. También se mencionaron las costumbres que pueden afectar la manera de actuar de otros de acuerdo a ellas, como la impuntualidad, la formalidad o los temas de importancia y aquellos que son poco comunes.

### **5. Discusión**

Se pudo constatar a partir del objetivo general de esta investigación que las costumbres y valores colombianos sí son un factor influyente en los docentes, no solo porque es necesario que tengan un óptimo proceso de aculturación para poder compenetrarse en un nuevo país como en este caso sería Colombia, sino porque a partir de las encuestas se muestra que, para los docentes, la variable que más se les dificultó fue precisamente la de poder adaptarse a las costumbres y valores del país. Además, de acuerdo a la figura 11, el 61.1% de los encuestados expresó que su cultura de origen contaba con una gran diferencia frente a la cultura colombiana. Por consiguiente, algunos de los factores que se pueden ver afectados tras los procesos en el acoplamiento de los docentes a una nueva cultura los muestra la figura 13 ya que, aunque el 28,6% dice no haber tenido problemas en el entorno laboral, hay otros que se les ha dificultado en ocasiones el poder hacerse entender de los estudiantes, se les ha complicado poder adaptarse al clima laboral de la institución y han tenido también choques en cuanto a la manera de pensar y actuar de su propia cultura frente a la colombiana. A partir de lo anterior y basándonos en nuestro objetivo general, las

influencias son un poco negativas con respecto al proceso de aculturación, mencionado por Graves (1967, citado en Fajardo et al., 2008) que deberían tener los docentes, puesto que, si no se buscan herramientas laborales que los acompañen y ayuden a su buen proceso de acoplamiento y conocimiento acerca de nuestros valores y costumbres, estos podrían sentirse frustrados y tener malas experiencias como han manifestado anteriormente.

Por otra parte, en cuanto a la pérdida de identidad alrededor de la mitad de los docentes no experimentaron ningún cambio referente a los arraigos que son alusivos a su cultura de origen, por lo que se puede afirmar que han experimentado un proceso de aculturación de tipo *integración*, propuesto por Berry (1989, citado en Ferrer et al., 2014), en la que se puede destacar que no pierden su identidad, pero se adaptan a su entorno. De igual manera, se pudo observar que la totalidad de los docentes provenientes de Latinoamérica, correspondiente a un 50,1% de la población según la figura 1, no experimentaron tal pérdida puesto que al provenir de países que son tan similares no sienten ningún cambio al asentarse en Colombia. La otra mitad de la población encuestada se divide en dos grupos, del primer grupo se puede destacar que los docentes demostraron que han experimentado una pérdida de identidad casi nula, puesto que, aun al pensar que no tienen mayores cambios en su identidad, pueden distinguir que han cambiado algunas maneras de comportarse y que su personalidad no es la misma, todo esto a causa de socializar con los colombianos y compartir más tiempo en la sociedad en la que son nuevos. Por otro lado, el segundo grupo aseguró haber tenido una experiencia de pérdida de identidad en mayor rango, puesto que han vivido más tiempo en el país y a su vez son provenientes de países más alejados de Latinoamérica, por lo que al estar en un ambiente muy diferente empiezan a apropiarse de los valores y costumbres que tanto identifican a los colombianos.

## **6. Conclusiones**

En este estudio se pretendía identificar los valores y costumbres característicos de cada cultura de los docentes extranjeros, de los cuales se pudo encontrar satisfactoriamente gracias a los resultados que, para los encuestados brasileños, siendo la nacionalidad con mayoría de participación con un 38,9%, se encontraron que destacan la alegría, cooperación, cordialidad y empatía; los cuales indican que

son una cultura enfocada hacia el desarrollo de las relaciones interpersonales. Para los profesores de nacionalidad italiana, correspondientes al 22,2% de la población, se encontró que su cultura se identifica con la sinceridad, compromiso, puntualidad y rasgos asociados a la responsabilidad. En el caso de los docentes franceses, quienes ocupan un 16,7% del total de los encuestados, los valores y costumbres destacados fueron la laicidad, cooperación, puntualidad y la defensa de los derechos. Por su parte, el 5,6% de los encuestados, atribuidos a docentes de nacionalidad alemana, afirmaron que la puntualidad, honestidad y solidaridad son rasgos característicos en su cultura. Los participantes provenientes de Cuba, el 5,6% del total de los docentes, aseguraron que la honestidad, solidaridad y rasgos asociados a la comunicación directa, sin eufemismos. Los encuestados de nacionalidad irlandesa, que corresponden al 5,6% de los participantes, aseveraron que el realismo, optimismo y honestidad son propios de su país de origen. Por último, para los educadores venezolanos, quienes ocupan un 5,6% del grupo entero encuestado, confirman que al igual que los docentes cubanos, se expresan de manera puntual y directa, son alegres y proactivos.

Respecto a los colombianos, los docentes eligieron mencionar la positividad, la alegría y la amabilidad, como los valores que más los han influenciado dentro del país desde su llegada, estos mismos al ser considerados favorables por los extranjeros hacen que se sientan bienvenidos y pueden ayudar a construir buenas relaciones con los nativos, pues estos valores hacen más ameno el intercambio entre ambas partes.

Por otra parte, la impuntualidad, la formalidad y los temas tabú hacen referencia a algunas de las costumbres que han tenido que adoptar los docentes en su proceso de aculturación y, por lo tanto, influyen directamente en su forma de ser, lo cual una gran mayoría de docentes ha podido evidenciar y se demostró en los resultados. Estos mismos, aunque han significado un cambio, pueden no ser completamente positivos, pues afectan la eficiencia o la seriedad a la que muchas de sus culturas acostumbran y han demostrado ser de gran valor en el ámbito laboral.

## **7. Recomendaciones**

La presente investigación se limitó a una muestra pequeña al estar enfocada en los docentes extranjeros de las lenguas impartidas en la Universidad Ean, las cuales son alemán, francés, inglés, italiano y portugués. Por esto mismo no se presenta tanta

diversidad de nacionalidades, debido a las políticas organizacionales de la institución, así como a los valores de esta; entre los cuales se encuentran la bondad, espiritualidad y altruismo, así como el trabajo en equipo, la honestidad, tolerancia, respeto y la ética; estos valores deben ser integrados por todo el personal que forme parte del plantel educativo, con el objetivo de fomentar una convivencia sana y un relacionamiento ameno entre los colaboradores de la institución. Respecto a lo anterior, se recomienda que en futuras investigaciones se estudie una población mayor, de manera que se encuentre más diversidad entre los resultados y se pueda estudiar este enfoque con profundidad al comparar grupos más controversiales respecto a otros.

Por otra parte, un gran respaldo para la investigación hubiese sido el contar con apoyo de otros departamentos institucionales para llegar a la población de manera más asertiva y rápida, de igual forma, para apoyar a estos mediadores, es esencial que los investigadores encuentren distintos métodos para acercarse a los encuestados aparte de la remisión de correos electrónicos; por lo tanto, se aconseja contar con diversos medios de contacto con la población.

## REFERENCIAS

- Arenas, P., Urzua, A. (2014). *Estrategias de aculturación e identidad*. Fecha de Consulta 21 de febrero de 2021. Recuperado de Universidad Católica del Norte: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a09.pdf>
- Basett, R. (2018). *The Repository at St. Cloud State*. Intercultural Adjustment for Teachers Abroad. Fecha de consulta 16 de marzo de 2021. Recuperado de: [https://repository.stcloudstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1198&context=enl\\_etds](https://repository.stcloudstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1198&context=enl_etds)
- Berry, J. W. (1980): Social and cultural change. Recuperado de: H. C. TRIANDIS y R. BISLIN (Eds): Handbook of Cross-Cultural Psychology. Vol. 5, Social. Allyn y Bacon. Boston. Fecha de Consulta 10 de marzo de 2021.
- Berry, J-W. (1989). Acculturation et adaptation psychologique. In : J. Retschitzky, M. Bossel-Lagos, P. Dasen (Eds.), La Recherche interculturelle, t. I. Paris: L'Harmattan. Fecha de Consulta 10 de marzo de 2021.
- Berry, J. W, Phone, J.S., Sam, D.L. & Vader, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity and adaptation. Applied Psychology: An International Review, 55, 303-332. Fecha de Consulta 26 de febrero de 2021. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00256.x>
- Bravo, R. (1992). Aprendizaje cultural y adaptación social de los inmigrantes. DOSSIER LOS INMIGRANTES Y LA RESPONSABILIDAD DE LA SOCIEDAD. Fecha de Consulta 10 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/pi/art/5b6ba13f79129a74a3e819b78e36b922>
- Clayton, J. (2020). Multiculturalism. International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition). Fecha de Consulta 8 de marzo de 2021. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/multiculturalism>
- Díaz Camacho, P. Pedro José (2012). El alma colombiana. Idiosincrasia e identidades culturales en Colombia. Hallazgos, 9(18),119-141. [fecha de Consulta 10 de marzo de 2021]. ISSN: 1794-3841. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4138/413835216007>

- Dulfer, N., McKernan, A. & Brindle, K. (2017). Different countries, different approaches to teaching and learning. pp. 1-63. Fecha de Consulta 7 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://www.ibo.org/globalassets/dulfer-jta-final-report-en.pdf>
- Etkin, J., Schvarstein, L. (1989). Identidad de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós SAICF.
- Fajardo, M., Patiño, M. I., y Patiño, C. (2008). Estudios actuales sobre aculturación y salud mental en inmigrantes: revisión y perspectivas. Revista Iberoamericana De Psicología, 1(1), 39-50. Fecha de Consulta 8 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.1104>
- Ferreira, J., Heredia, A., y Leaver, C. (2015). *Imagen país: Conociendo y entendiendo las percepciones y asociaciones*. Fecha de Consulta 21 de febrero de 2021. Recuperado de Colegio de Estudios Superiores de Administración –CESA-: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/824/TMM286.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- García, O. (2007). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. Fecha de Consulta 23 de febrero de 2021. Recuperado de Universidad del Norte: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602204.pdf>
- Gómez, E. (2010). *INTRODUCCIÓN A LA ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL*. Fecha de Consulta 25 de febrero de 2021. Recuperado de Universidad de Cantabria: [https://ocw.unican.es/pluginfile.php/2206/mod\\_resource/content/1/Tema2-antropologia.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/2206/mod_resource/content/1/Tema2-antropologia.pdf)
- González, J.E. (2004). EVOLUCIÓN CULTURAL Y LEGITIMIDAD EN LA COLOMBIA DE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX. Fecha de Consulta 17 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5679927.pdf>
- Gutmann, A. (2001). Multiculturalism and Identity Politics: Cultural Concerns. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Fecha de Consulta 8 de marzo de 2021. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/multiculturalism>

Montero, M. (1987). *Ideología, alienación e identidad nacional*. Caracas: UCV. Fecha de Consulta 10 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://searchworks.stanford.edu/view/1578488>

Morales, M., Ortiz, L., Nieto, C. (2010). *Principios, valores y cultura Eanista*. Bogotá D.C.: Universidad EAN. 2010. Pág. 24. Fecha de Consulta 3 de junio de 2021. Recuperado de <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/institucion/formacion-integral.pdf>

Nagashima, A. (1970). A Comparison of Japanese and U. S. Attitudes toward Foreign Products. *Journal of Marketing*, 34(1), 68-74. Fecha de Consulta 25 de febrero de 2021. Recuperado el doi:10.2307/1250298

Omiteru, Elizabeth; Martinez, James; Tsemunhu, Rudo; and Asola, Eugene F. (2018) "Higher Education Experiences of International Faculty in the U.S. Deep South," *Journal of Multicultural Affairs*: Vol. 3: Iss. 2, Article 3. Fecha de Consulta 8 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://scholarworks.sfasu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=jma>

Oxford Languages. *Lexico*. Fecha de consulta: 19 de abril de 2021. Obtenido de Lexico: <https://www.lexico.com>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. Fecha de consulta: 19 de abril de 2021. Recuperado de: <https://dle.rae.es>

Schein, E.H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: JosseyBass. Fecha de Consulta 25 de febrero de 2021. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/303188862\\_Schein\\_Edgar\\_H\\_1985\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Leadership\\_San\\_Francisco\\_Jossey-Bass\\_Publishers](https://www.researchgate.net/publication/303188862_Schein_Edgar_H_1985_Organizational_Culture_and_Leadership_San_Francisco_Jossey-Bass_Publishers)

Universidad Ean. (s.f.). *La Universidad*. Universidad Ean. Fecha de Consulta 24 de marzo de 2021. Recuperado de: <https://universidadean.edu.co/la-universidad>