

Estilos de personalidad y aceptación de la diversidad cultural

Personality styles and acceptance of cultural diversity

Sosa, Fernanda¹
Zubieta, Elena²

¹Lic. en Psicología Universidad de Buenos Aires. Docente de la Universidad de Buenos Aires. Becaria Doctoral Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, Doctoranda Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
E-Mail: fsosa@psi.uba.ar

²Dra. en Psicología. Lic. en Sociología. Profesora Adjunta Regular, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Investigadora Adjunta CONICET.
E-Mail: ezubieta@psi.uba.ar

In Memoriam María Martina Casullo

La Dra. Casullo diseñó, planificó y dirigió el Proyecto de Investigación que da marco a este trabajo hasta su fallecimiento. Quienes seguimos con su labor dedicamos la producción de la investigación a su memoria.

(PICT 2004-26078) "Diferencias de Género y capacidad de conducción de líderes militares en contextos culturales diversos", ANPCyT.

RESUMEN:

ESTILOS DE PERSONALIDAD Y ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Desde una perspectiva psicosocial se sostiene que la diversidad que todo grupo o sociedad tiene existe en la medida en que sus integrantes la perciben como tal. Gran parte de los problemas en las sociedades modernas están vinculados a la temática de las relaciones interculturales. La interconexión entre rasgos de personalidad, valores y actitudes resulta una perspectiva interesante desde la cual analizar las competencias asociadas a actitudes favorables a la diversidad y la apertura.

El estudio tiene el objetivo de indagar la relación entre los estilos de personalidad, la aceptación de la diversidad cultural y otros factores asociados sobre la base de una muestra intencional de 104 sujetos de formación militar que iniciaban una experiencia de misión de paz en Haití por un período de 6 meses. Los resultados indican el predominio del estilo de personalidad de apertura a la experiencia, así como su asociación con actitudes favorables hacia el multiculturalismo y una auto-percepción de liderazgo intercultural adecuado. En relación a actitudes favorables a la diversidad cultural, las actitudes más etnorelativas se encuentran en quienes tienen un rango militar intermedio y en quienes no tienen personal a cargo.

Palabras clave: Personalidad - Diversidad cultural - Misiones de paz

ABSTRACT:

PERSONALITY STYLES AND ACCEPTANCE OF CULTURAL DIVERSITY

From a psycho sociological perspective it is sustain that diversity in groups or societies exist to the extent of member perception of it. Major problems in modern societies are related to the subject of intercultural relations. The relationship between personality traits, values and attitudes show up as an interesting perspective to analyze the needed competences related with positive attitudes towards diversity and openness.

The study has the objective of exploring relationship between personality traits, cultural diversity acceptance and other related factors. It is based on a convenience sample composed by 104 participants with military training initiating a peace mission in Haiti for a six months period. Results show a prevalence of openness to experience in personality traits, its association with positive attitudes towards multiculturalism and an accurate self perceived intercultural leadership. It is also noted that positive attitudes towards cultural diversity are stronger in participants with an intermediate military rank in comparison with those who have not persons on charge.

Key words: Personality - Cultural diversity - Peace-keeping missions

INTRODUCCIÓN

Hoy en día es poco probable encontrar que las personas expresen abiertamente actitudes de rechazo y discriminación a otras personas en función de alguna categoría social tales como raza, sexo o edad. Las leyes protegiendo el derecho a la igualdad han avanzado mucho en los últimos tiempos por lo que no es socialmente deseable o políticamente correcto mostrarse cerrado a determinadas categorías (Molero Alonso, 2007). Sin embargo, la apertura a lo diferente no va de la mano de lo normativo y tanto actitudes como conductas de rechazo o discriminación al diferente siguen teniendo una importante vigencia. La dificultad para establecer buenas relaciones interpersonales entre individuos de diferentes culturas y los conflictos intergrupales lejos de reducirse se mantienen e incrementan pero ya desde comportamientos prejuiciosos expresados de una manera más sutil e indirecta.

Los desarrollos en las últimas décadas sobre las denominadas formas modernas del prejuicio dan cuenta por un lado, de la actualidad de la temática, y por otro, de formas menos directas y ambivalentes de actitudes de cerrazón a la diversidad, y de dos fenómenos que la acompañan: los estereotipos y la discriminación.

A las aproximaciones orientadas al estudio del prejuicio y su reducción subyace en la actualidad la filosofía del multiculturalismo como favorecedora de las múltiples identidades, minimizando las diferencias y haciendo hincapié en valores democráticos.

Desde una perspectiva psicosocial se sostiene que la diversidad que todo grupo o sociedad tiene existe en la medida en que sus integrantes la perciben como tal. Gran parte de los problemas en las sociedades modernas están vinculados a la temática de las relaciones interculturales (Cobo, 1999).

Así, entendido como una manifestación de la diversidad, del pluralismo cultural y de la presencia en una misma sociedad de grupos con diferentes códigos culturales, el multiculturalismo no debería ser una condición singular de la cultura moderna sino la condición normal de toda cultura.

El multiculturalismo, al enfatizar el respeto a las singularidades y diferencias de cada cultura, subcultura o grupo social, desemboca en una crítica a la uniformidad social que impone la cultura mayoritaria de cada sociedad. Es una reacción de resistencia de culturas minoritarias o de grupos de inmigrantes ante el miedo a perder su identidad frente a la cultura dominante.

La mirada multicultural supone un gran avance en la profundización de la democracia y de la legitimidad, siempre y cuando permita hacer juicios normativos sobre el valor de las distintas diferencias a partir de su relación con la desigualdad. Por eso, tampoco puede ser indiscriminada, si bien la idea que subyace es la necesidad de reconocer las diferencias y las identidades culturales, eso no supone que todas las culturas contengan aportaciones igualmente valiosas para el bienestar, la libertad y la igualdad de los humanos (Zizek, 1997).

El componente cognitivo de la actitud prejuiciosa está constituido por creencias negativas preconcebidas hacia un determinado grupo. El prejuicio es la parte afectiva de la actitud y la discriminación su parte conductual. Además, junto a las diferencias individuales, en términos de personalidad prejuiciosa, éstas

afectan las relaciones interpersonales y aluden también a una emoción social ya como una actitud negativa general hacia los miembros de otro grupo y cultura. Esta dimensión permite incorporar el bagaje teórico y empírico existente en el campo de las actitudes al estudio del prejuicio (Molero Alonso, 2007).

Las actitudes favorables a las diferencias culturales están asociadas a un conjunto de valores presentes en los individuos. Es decir, las creencias a partir de las cuales las personas evalúan su entorno, a sí mismos y a los otros y las conductas que de aquellas se desprenden hacen que los individuos muestren mayor o menor apertura hacia a la experiencia multicultural (Matsumoto, 2008).

Para Schwartz (2001), la “disposición al contacto” correlacionaría negativamente con valores de conservación en los que la tradición -en tanto énfasis en mantener las propias costumbres por sobre otras- reportaría la mayor negatividad. Por su parte, otros valores como la conformidad y seguridad irían en la misma línea dado el énfasis que el primero pone en la importancia de la aplicabilidad a las normas familiares y la amenaza que el miembro del exogrupo supone para el orden prevaleciente en el segundo (en Zubietta, 2008).

Así, ante un contexto globalizado e internacionalizado, resulta ineludible abordar el papel de la dimensión intercultural en todo tipo de organizaciones. En la interacción de personas con culturas diferentes no resulta fácil interpretar correctamente las acciones y lo que las distintas personas intentan transmitir con dichas acciones. Todo ello requiere que se tenga en cuenta el comportamiento que se considera admisible ya que una conducta que puede ser efectiva en un país o contexto puede no serla en otro.

En este marco, la cultura es un elemento intangible clave del proceso ya que puede determinar el éxito o fracaso de liderazgos en ámbitos multiculturales. Se destaca entonces, la importancia de adquirir habilidades de comunicación interculturales para el desempeño eficaz de liderazgos interculturales.

En lo que hace a la cultura, existen diversas definiciones según el énfasis de las variadas perspectivas disponibles. Es posible extraer sin embargo que la mayoría hacen referencia a un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social. La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas (Páez & Zubietta, 2004).

Al hablar de cultura, se pueden diferenciar dos grandes familias de definiciones: la cultura *objetiva*, entendida como patrones de conducta en un hábitat- patrones de producción y consumo, características ecológicas de las sociedades- y la cultura *subjetiva*, como las estructuras de significado compartidas (Triandis, 1995).

Desde el punto de vista del individuo, es posible distinguir diferentes reacciones a la hora de tener que interactuar con personas de otras culturas. Una de las reacciones clásicas es ignorar las diferencias culturales y esperar a que éstas desaparezcan en la creencia de que centrarse en dichas diferencias sólo agra-

varía los problemas. A esta predisposición se la conoce como etnocentrismo -en tanto tendencia emocional que hace de la cultura propia el criterio exclusivo para interpretar los comportamientos de otros grupos, razas o sociedades según la Real Academia Española- o mentalidad centrada en la propia cultura (Hofstede, 1991). En esta situación las personas consideran que su propia cultura se encuentra en un nivel superior a las otras y creen que pueden evaluar al resto de culturas con valores y estándares provenientes de su propia cultura.

Otra reacción común es el uso de estereotipos. El concepto de estereotipo proviene de un procedimiento de copiado, implica ajustar objetos a moldes existentes. Por ejemplo, cuando queremos entender a una persona de una cultura diferente, es frecuente hacer generalizaciones y supuestos para clasificarla ubicándosela en grupos preestablecidos o moldes existentes que nos son familiares. Si bien esto podría resultar útil en el proceso de aprendizaje para entender otras culturas, las generalizaciones pueden ser peligrosas cuando el resultado son estereotipos con una visión negativa, poco realista o exagerada sobre un grupo de personas.

Una tercera reacción es reconocer la importancia de lidiar con diferencias culturales y con las consecuencias posibles de no emprender ninguna acción al respecto.

Finalmente, también es posible que las personas se enfrenten a las diferencias culturales, aprendan a apreciar la variedad cultural y comprendan el impacto positivo que puede significar ser culturalmente sabio. A ello se le denomina el multiculturismo o mentalidad cultural diversa (Hofstede, 1991). La sabiduría cultural provee a los individuos de una mentalidad abierta con respecto al mundo, clave para las relaciones exitosas con personas y organizaciones de otros países. Los individuos con estas actitudes son más efectivos y productivos ya que son mejores comunicadores y minimizan el riesgo de malos entendidos y grandes errores.

Por su parte, una gestión inadecuada de las diferencias culturales puede conducir a un shock o conmoción cultural que se define como el estado de angustia que puede sufrir una persona que se traslada a un ambiente culturalmente desconocido. Los síntomas de una conmoción cultural son la frustración, la falta de confianza, dificultades en las relaciones laborales, además del sufrimiento que conlleva el intercambio ineficaz de información. Cuando se produce una conmoción cultural la productividad se ve afectada de forma negativa. Según Eric Hiep y Liesbeth Pruijse (2006) se podría afirmar que las personas que se enfrentan a un shock cultural atraviesan las siguientes fases con los siguientes pensamientos asociados:

1. Luna de miel: todo es nuevo y emocionante.
2. Frustración: ¿por qué se hacen las cosas de esa manera?
3. Punto decisivo: a mayor entendimiento mayor bienestar o decido regresar a casa.
4. Integración: se reconoce lo mucho que una nueva cultura puede aportar.
5. Conmoción de regreso: dificultades para volver a nuestra propia cultura.

Las organizaciones requieren de una comunicación efectiva con el fin de operar de una forma eficiente y cumplir con sus objetivos. La comunicación efectiva entre gente de una misma cultura es difícil de por sí, pero es aún más cuando las personas no hablan un mismo idioma ya que se incrementa la probabilidad de malinterpretar el mensaje que quieren transmitir. La comunicación ocurre a través del lenguaje y de la comunicación no verbal, es decir, del lenguaje silencioso.

El liderazgo es un factor crítico que distingue a las organizaciones en la consecución de sus objetivos. Al enfocarse en un buen liderazgo y en el trabajo en equipo la organización genera nuevas perspectivas y cambios de mentalidad, lo que conlleva a obtener mejores resultados operativos y a asegurar una posición competitiva en el futuro, a la vez que se fortalecen las relaciones internacionales y se fomenta una mayor responsabilidad y motivación en el trabajo. La dirección organizacional debe ser mejorada con el fin de lograr mayor influencia en los individuos que la componen en cualquier sitio del mundo para lo que resulta necesario ayudar a desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias.

Para un líder es importante fortalecer las habilidades de las personas de tal forma que trabajen con oportunidades y no con las amenazas, ya que las metas positivas imprimen mejores energías. En la medida en que las personas en la organización son capaces de fortalecerse y ser más convincentes, el resultado es una organización más sólida con mejores resultados.

Para poder gestionar las diferencias culturales es imprescindible desarrollar ciertas capacidades en los líderes en la idea de que éstas se transferirán al resto del equipo una vez que sean integradas y valoradas en aquellos. En contextos en los que el contacto intercultural es cada vez más frecuente se hace relevante la evaluación y el entrenamiento en las denominadas “habilidades de comunicación interculturales” *-crosscultural communication skills-*.

Dentro de las organizaciones interpeladas por el cambio contextual se encuentran las del ámbito militar cuyos integrantes deben desempeñarse en tareas que implican el contacto con nuevos y diversos contextos culturales, generalmente difusos, en medio de organizaciones no gubernamentales compuestas por diferentes países en las que deben lidiar con constelaciones políticas poco claras y permanecer neutrales la mayor parte del tiempo. Las tareas en las misiones de paz van desde la distribución de medicamentos y comida, el manejo de campos de refugiados, hasta el monitoreo de las elecciones gubernamentales en el país huésped. La actuación de un militar hoy, requiere el respeto por la diversidad cultural, la capacidad de adaptación a patrones culturales diversos *-shock cultural-*, la aceptación de minorías raciales y étnicas y el ajuste de la capacidad de conducción en función de la nueva diversidad. Los desafíos se suceden también al interior de la propia institución como consecuencia de la incorporación de la mujer en el Ejército y en el contacto con los ejércitos de otros países. Los autores que investigan en esta temática afirman que el mantenimiento del entrenamiento militar clásico que deja fuera las variables contextuales lleva a la ineficacia de las acciones implantadas (Castro Solano, 2005).

El proceso de mantenimiento de la paz iniciado por las Naciones Unidas (ONU)-en mayo de 1848 se rea-

lizó la primera misión- tiene el objetivo de contribuir a que los países afectados por conflictos, creen las condiciones para una paz duradera. Desde 1848 se han realizado 63 operaciones de mantenimiento de la paz por parte de la ONU y actualmente más de 100,000 empleados militares y civiles prestan sus servicios en 20 operaciones de paz en todo el mundo. A lo largo de los años, los procesos han evolucionado en la medida que se intenta satisfacer las demandas de los diferentes conflictos y de los cambiantes panoramas políticos, y han demostrado ser un instrumento internacional eficaz y económico para restablecer la paz en situaciones posteriores a los conflictos. Hoy en día, el mantenimiento de la paz de la ONU, además de funciones militares, asume una amplia variedad de complejas tareas que integra a: administradores y economistas; policías y expertos en asuntos legales; observadores electorales y de derechos humanos; especialistas en asuntos civiles, en cuestiones de género o de gobernanza; trabajadores de servicios humanitarios y expertos en comunicaciones e información pública.

En el marco de una investigación desarrollada con población militar y que tiene entre sus objetivos el análisis de habilidades y competencias en líderes y subordinados, se hace relevante detectar algunos aspectos asociados a la apertura multicultural como son, en una dimensión individual, las actitudes y los rasgos de personalidad. Como se mencionara previamente, ante nuevas realidades se hace imprescindible describir y evaluar para luego entrenar en vistas de hacer más eficaces las intervenciones. Se hace hincapié entonces en las actitudes como la evaluación que los individuos hacen de un objeto social como la diversidad cultural y en los rasgos de personalidad como las características que refuerzan disposiciones, describen cómo es la gente y que varían en frecuencia e intensidad. Las actitudes pueden ser pensadas como disposiciones de menor nivel de abstracción de valores y aunque éstos últimos y los rasgos de personalidad respondan a dinámicas diferenciales, de forma distintiva operan en concierto como componentes del mismo auto-sistema y se influyenan recíprocamente (Caprara & Zimbardo 2004, en Zubieta 2008).

El Centro Internacional de Toledo para la paz (CITpax) reunió en la Representación de la Comisión Europea en Madrid a un grupo de expertos en relaciones internacionales, seguridad y defensa para analizar los problemas específicos que se plantean en las relaciones entre los efectivos, militares y civiles en misiones de paz y para tratar de estudiar de qué modo se puede introducir o reforzar un enfoque cultural en las fases de planeamiento e implementación de las misiones de paz. Parten de la evidencia de que una mala relación entre las fuerzas internacionales y la población local repercute negativamente en la consecución de los objetivos de las misiones civiles y militares a medio y largo plazo. Con frecuencia, esta mala relación está motivada por el desconocimiento de la cultura, las costumbres y la mentalidad de los habitantes de la región donde se actúa, lo que provoca rechazo mutuo, malos entendidos y ofensas involuntarias. Dan importancia al conocimiento de la cultura y la mentalidad de la región donde se actúa para elaborar estrategias que reciban el apoyo de la población local, y por ende, para lograr una mayor colaboración de ésta en la consecución de los objetivos de cada misión. Por otro lado, un conocimiento de la cultura de los Estados que contribuyen con efectivos, civiles y militares, a una misión de paz, también

redundará en una mejora en la eficacia y facilitará el desarrollo de la misma. Por último, puesto que las misiones se desarrollan en el marco de organizaciones internacionales, el conocimiento de la cultura política de éstas, de los códigos y reglas escritas y no escritas que rigen los procedimientos de toma de decisiones en estos marcos institucionales resulta también imprescindible. El CITpax pretende, a través de la realización de seminarios, facilitar la puesta en común de experiencias en distintas misiones internacionales de paz y reconstrucción, y la extracción de una serie de lecciones aprendidas y recomendaciones sobre cuáles son los problemas más frecuentes a los que se enfrentan los efectivos, militares y civiles, en su interacción con la población local, y qué soluciones han dado mejores resultados.

Los estudios previos realizados en el país en el ámbito militar hacen saliente la importancia de una mejor comprensión de los retos y estrategias para afrontar los cambios culturales y desempeñarse de una manera más efectiva.

Castro Solano y Nader (2009) realizaron estudios con líderes con y sin experiencia en migración examinando el nexo entre los rasgos de personalidad y el ajuste del líder global. Los resultados muestran, en términos generales, que el rasgo extroversión y agradabilidad aparecen como los mejores predictores del éxito en el trabajo de liderar. En lo que hace a las diferencias en los estilos de personalidad entre los líderes migrantes y los no migrantes se observa que los primeros se distinguen de los segundos en la apertura a la experiencia y la responsabilidad. Los líderes más ajustados y exitosos en sus tareas son quienes poseen flexibilidad en el estilo de liderar, se muestran abiertos a nuevas experiencias y tienen gusto para entablar relaciones con personas provenientes de contextos culturales diferentes.

En esta línea y en el marco de una investigación orientada a indagar las competencias, habilidades y diferencias culturales en líderes y subordinados en formación militar, se desarrolló un estudio con el objetivo de analizar algunas competencias culturales y estilos de personalidad en sujetos de formación militar-soldados voluntarios, suboficiales y oficiales- seleccionados para participar en misiones de paz en Haití.

MÉTODO

Participantes y Muestra: Muestra no probabilística intencional compuesta por 104 participantes de sexo masculino de formación militar (11% soldados voluntarios, 83% suboficiales y 7% oficiales) reunidos en el CAECOPAZ (Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz) que partirían hacia Haití a participar de Misiones de Paz en las siguientes dos semanas de realizado el estudio. Las edades van entre 21 a 53 años siendo la media 33,23 años ($DE=8,07$). Respecto del estado civil el 67% estaba casado, el 31% soltero y el 2% divorciado. En términos del lugar de nacimiento, el 82% corresponde al interior del país, el 13% a la Prov. de Bs. As., el 4% a Capital Federal y el 1% al conurbano bonaerense. En lo que hace al lugar de residencia actual el 93% reside en el interior del país, el 6% en el conurbano bonaerense y el 1% en Capi-

tal Federal. El 56% se auto-clasificó como de clase media, el 39% de clase media-baja y el 6% de clase baja.

Instrumentos y Procedimiento

Se realizó una aplicación colectiva de un cuestionario autoadministrado compuesto por un conjunto de escalas además de datos sociodemográficos. Las que corresponden al objetivo aquí analizado son:

Cuestionario Big Five (Costa y McCrae, 1992; adaptación Castro Solano & Casullo, 2007)

Es un inventario de 44 ítems con un continuo de respuesta de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo) que evalúa los cinco grandes rasgos de la personalidad, derivado de una prueba de adjetivos de personalidad, convertidos en frases cortas para facilitar la comprensión de los elementos. Ejemplos de ítems: “*Que ayuda a los demás y no es egoísta*” “*Que a veces es tímido/a e inhibido/a*”.

De acuerdo con esta teoría, la personalidad se define mediante cinco rasgos principales que se evalúan a través de factores conocidos como “Big Five”.

La Extraversión remite a la sociabilidad, impulsividad y actividad, van en su búsquedas de estímulos. Además de ser sociables, gustan de la gente y prefieren los grupos grandes y las reuniones, los extrovertidos son también firmes en sus opiniones, activos y conversadores. Son enérgicos y optimistas. Los introvertidos son más reservados, independientes, tranquilos, prefieren estar solos, sin embargo no son desdichados ni pesimistas. El Neuroticismo se caracteriza por experimentar de forma crónica emociones negativas, poseen una baja autoestima, un mal control de las pulsiones y numerosas quejas somáticas. El aspecto fundamental del neuroticismo está muy asociado con la ansiedad; los sujetos con elevadas puntuaciones manifiestan una importante tensión nerviosa, son depresivos, experimentan culpabilidad fácilmente y presentan una conciencia de sí elevada. La tendencia general a experimentar afectos negativos tales como miedo tristeza, venganza, enojo, culpa y disgusto son la esencia del factor neuroticismo.

La Agradabilidad relacionado con la forma de actuar en el campo de las relaciones interpersonales, la confianza en los otros, el altruismo, la cortesía, la benevolencia y la afabilidad. Los individuos son evaluados por su entorno como simpáticos, entusiastas, bondadosos, tolerantes y con capacidad para procurar apoyo social a los demás, aunque también revelan conformidad con las normas sociales así como la servidumbre o sumisión antes conflictos. La Apertura a la Experiencia vinculado al mundo de las ideas, los valores, las emociones, lo imaginario y la sensibilidad estética. Los elementos de la apertura a la experiencia son la imaginación activa, sensibilidad estética, atención a los sentimientos interiores, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual e independencia de criterio. Los individuos que puntúan alto en éste factor, son abiertos, curiosos tanto del mundo interior como exterior y sus vidas son potencialmente más ricas. A éste factor se lo relaciona con aspectos de la inteligencia, tales como pensamiento divergente, que contribuyen a la creatividad (McCrae, 1987). Pero la apertura a la experiencia no es de ninguna manera equivalente a la inteligencia.

Por último, la Responsabilidad/Escrupulosidad alude a dos factores diferentes. Por un lado, al carácter

responsable, organizado, cuidadoso, fiable, minucioso, perseverante y orientado hacia la tarea y, por otro, a una inhibición en la expresión de las conductas y el control de las pulsiones. Los sujetos con elevadas características en este factor son perseverantes, determinados, trabajadores y logran los objetivos que se proponen. El individuo escrupuloso tiene propósitos, fuerte voluntad, determinación y son confiables. Desde un lado positivo una alta puntuación se la asocia con logros académicos y ocupacionales, por el lado negativo puede conducir a molestas irritaciones, prolijidad compulsiva o adicción al trabajo. Quienes tienen un puntaje bajo, son menos exigentes y más apáticos para tratar de alcanzar sus metas. Los índices de confiabilidad fueron: Extraversión (.77); Agradabilidad (.79); Responsabilidad (.85); Neuroticismo (.65) y Apertura a la experiencia (.74).

Actitudes hacia el Multiculturalismo

Inventario de actitudes hacia el multiculturalismo (MCA, Berry, 1995; Adaptación Castro Solano & Casullo, 2007 en Castro Solano, 2007), compuesto por 15 ítems con continuo de respuesta de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). La escala indica las actitudes que tienen las personas frente a grupos culturales diversos y a la aceptación de la diversidad dentro de una cultura particular, a mayor puntuación mayor aceptación de la diversidad cultural con actitudes más etnorelativas. Por el contrario, una menor puntuación estaría indicando una menor aceptación de la diversidad con actitudes más etnocéntricas. El índice de Confiabilidad Alfa es de ,52.

Ejemplos de ítems: *“La unidad de un país se debilita por la presencia de diferentes grupos culturales que se apegan a sus costumbres”*. *“Los grupos culturales extranjeros tienen el mismo derecho para opinar sobre el futuro del país que los nativos”*. *“Los valores compartidos son más importantes que el origen cultural en la consolidación de la identidad de una nación”*.

Liderazgo Intercultural (LIDINTER, Castro Solano, 2007 en Castro Solano, 2007).

Esta escala intenta evaluar la autopercepción que tienen los líderes acerca de su capacidad de liderar en grupos en contextos diversos y poder examinar el grado de flexibilidad de los mismos, Una puntuación alta indicaría que los líderes tienen la plasticidad necesaria para adaptarse a diferentes situaciones y grupos. Por el contrario, una puntuación baja, hablaría de mayor rigidez en el estilo de liderazgo y la dificultad para adaptarlo a distintos subordinados y contextos. Ejemplo de Items: *“Mi estilo de trabajo varía en función del grupo al que tengo que dirigir”*. *“Puedo adoptar un estilo de liderazgo participativo con un grupo y más directivo con otro”*. *“Algunas personas me conocen liderando con determinado estilo y otras con otra”*. El índice de Confiabilidad Alfa es de ,76.

Procedimiento

Los tres instrumentos formaban parte de una batería autoadministrable de pruebas que se aplicó a solda-

dos voluntarios, suboficiales y oficiales en el CAECOPAZ que partirían a Haití por el periodo de 6 meses a realizar Misiones de Paz dentro de las próximas 2 semanas de haberse realizado el estudio. La administración duró una hora aproximadamente y fue tomada en forma colectiva. Los sujetos, que residen en diferentes provincias del país, estaban reunidos allí desde hacía aproximadamente una semana recibiendo la capacitación correspondiente antes de viajar a Haití con lo cual se aprovechó esa situación para hacer la toma.

RESULTADOS

Perfil de Personalidad

Como se puede observar en la tabla 1, el factor de personalidad que sobresale en los participantes es la Apertura a la Experiencia indicando en ellos características tales como intelectualidad, imaginación, mentes abiertas, sensibilidad y escaso convencionalismo. Es decir, son individuos abiertos, curiosos tanto del mundo interior como exterior, proclives a abrigar ideas nuevas y experimentan las emociones tanto positivas como negativas con mayor profundidad. La dimensión Agradabilidad aparece en segundo lugar mostrando a los participantes como personas naturales, complacientes, modestas, gentiles y cooperativas. La tercera dimensión en relevancia es la Responsabilidad/Escrupulosidad reflejando aspectos de cuidado, responsabilidad y organización.

Como cuarta dimensión se ubica la Extraversión que alude a la sociabilidad, a individuos asertivos y activos. Finalmente, con la puntuación media más baja se encuentra la dimensión Neuroticismo marcando una baja presencia de características de ansiedad, depresión, irritabilidad e inseguridad en los participantes.

Tabla 1. Puntuaciones medias en la escala Estilos de Personalidad.

<i>Dimensiones</i>	Media	D.T
Extraversión	27,58	4,80
Agradabilidad	37,30	5,42
Responsabilidad	36,96	5,38
Apertura a la experiencia	39,04	5,78
Neuroticismo	18,47	5,04

Se indagaron diferencias en las actitudes hacia la diversidad cultural, los rasgos de personalidad y las competencias de liderazgo intercultural en función de distintas variables de agrupación. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas al agrupar a los participantes por grupos de edad, estado civil, viajes a otros países, lugar de nacimiento o lugar de residencia actual. Sin embargo, si surgieron diferencias en dos aspectos que en alguna medida son indicadores del mando o liderazgo: el rango militar de los participantes y el hecho de tener o no gente a su cargo.

Como puede observarse en la Tabla 2 el rango hace diferencia al interior de los suboficiales entre los subalternos y los superiores. Los suboficiales subalternos son más altruistas, benevolentes, corteses, simpáticos, entusiastas, bondadosos, tolerantes al mismo tiempo que revelarían mayor conformidad con las normas sociales y una tendencia mayor a conductas de sumisión ante conflicto. Las diferencias fueron estadísticamente no significativas en los estilos de personalidad en los grupos conformados por tener y no tener personal a cargo.

Tabla 2. Diferencias en las dimensiones de la escala Estilos de Personalidad, según rango militar.

Dimensiones	Rango Militar				F
	Soldados	Suboficiales subalternos	Suboficiales superiores	Oficiales	
Extraversión	27,93	28,67	27,50	27,88	0,73; p=.53
Agradabilidad	36,93	38,10	36,78	34,29	2,55; p= .05*
Responsabilidad	35,86	37,61	36,91	35,65	1,28; p= .28
Apertura a la experiencia	37,52	39,51	38,59	39,00	1,03; p= .37
Neuroticismo	20,21	17,12	19,03	18,82	3,53 p= .01

p<.<.05

En lo que hace a las actitudes multiculturales la puntuación media fue de 3,26 (*DE*: 0,35) lo que en el continuo de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo) representa una actitud de tendencia favorable hacia las diferencias culturales. Se indagaron las actitudes favorables a la diversidad cultural en función de si los participantes tenían personal a cargo o no y del rango militar. Los participantes con personal a cargo, con responsabilidad sobre otras personas, muestran una tendencia menos favorable a la apertura cultural en comparación con quienes no tienen (personal a cargo: $m = 3,20$ no personal a cargo: $media = 3,31$ ($t(104) = (186) -2,10$; $p = .03$). Contrariamente a lo esperado, como indicador positivo de mando, las actitudes etnorelativas están más presentes en los subordinados.

En relación al rango militar, los suboficiales subalternos y superiores presentan una mayor apertura hacia

la diversidad cultural (media=3,37; 3,23 respectivamente) en comparación con los soldados y los oficiales (media=3,14; 3,12, respectivamente) (F=5,19; p=.00). Es en el grupo de rango intermedio donde aparecen las actitudes de mayor apertura.

En cuanto al liderazgo intercultural la puntuación media fue 3,28 lo que en el continuo de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo) representa que los participantes se autoperciben con una plasticidad por encima de la media para adaptarse a diferentes situaciones y grupos. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del rango y del tener o no personal a cargo.

Por último, se realizaron análisis de correlaciones de los estilos de personalidad, el liderazgo intercultural y las actitudes hacia el multiculturalismo. Como puede verse en la tabla 3, los estilos de personalidad extroversión, agradabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia correlacionan positivamente con las actitudes hacia el multiculturalismo y, de manera esperable, el neuroticismo lo hace de manera negativa. A su vez, la dimensión de apertura a la experiencia correlaciona positivamente con el liderazgo intercultural.

Tabla 3. Correlaciones de la escala de Estilos de Personalidad, Actitudes hacia el multiculturalismo (MCA) y Liderazgo Intercultural (LIDINTER).

	Extraversión	Agradabilidad	Responsabilidad	Apertura a la	Neuroticismo	MCA	Lidinter
Extraversión	r = 1	r = ,476**	r = ,500**	r = ,558**	r = -,461**	r = ,208**	r = ,089
Agradabilidad	r = ,476**	r = 1	r = ,717**	r = ,555**	r = -,662**	r = ,377**	r = ,112
Responsabilidad	r = ,500**	r = ,717**	r = 1	r = ,533**	r = -,606**	r = ,387**	r = ,107
Apertura a la experiencia	r = ,558**	r = ,555**	r = ,533**	r = 1	r = -,501**	r = ,346**	r = ,222**
Neuroticismo	r = -,461	r = -,662**	r = -,606**	r = -,501**	r = 1	r = -,359**	r = -,109
Puntaje total MCA	r = ,208**	r = ,377**	r = ,387**	r = ,346**	r = -,359**	r = 1	r = -,092
Puntaje total Lidinter	r = ,089	r = ,112	r = ,107	r = ,222**	r = -,109	r = -,092	r = 1

** p<0.01

* p< 0.05

CONCLUSIONES

A partir de una población que experimenta un proceso de cambio e intercambio cultural en otro contexto, se pudo explorar una primera lectura de la tendencia de actitudes favorables hacia el multiculturalismo, con creencias que dan cuenta de una mayor apertura a las diferencias culturales. En cuanto al liderazgo intercultural, los participantes se autopercibieron con la plasticidad y flexibilidad necesaria para adaptarse a diferentes situaciones y grupos mostrando capacidad de liderar grupos en contextos diversos.

En función de los rasgos o factores de personalidad, los participantes del estudio sobresalen en la dimen-

sión de Apertura a la experiencia lo que los caracteriza por la atención a sus sentimientos interiores -dimensión asociada a la inteligencia emocional-, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual e independencia de criterio -asociados a los valores de apertura al cambio de Schwartz (Zubieta, 2008). Son sujetos abiertos que muestran curiosidad tanto intrapersonal como interpersonal e interesados por hacer sus vidas potencialmente más ricas. La tendencia a abrigar ideas nuevas, a estar abiertos a valores no convencionales y a experimentar emociones tanto positivas como negativas con mayor profundidad que los individuos cerrados son características fundamentales para el intercambio cultural como es el caso de las experiencias de participar en misiones de paz. A su vez, la Apertura a la experiencia se asocia positivamente con las actitudes hacia el multiculturalismo -rechazan menos la diversidad cultural y por tanto hay menos predisposición al prejuicio- y a las competencias relacionadas con el liderazgo intercultural. Castro Solano y Nader (2009) en su estudio con líderes con y sin experiencia en migración encontraron que el rasgo extroversión y agradabilidad resultan los mejores predictores en el éxito en el trabajo de liderar. Los participantes del presente estudio obtuvieron también buenos niveles en estas dimensiones que si bien no mostraron asociaciones significativas con el liderazgo intercultural, sí las tienen con actitudes favorables hacia el multiculturalismo.

Surrieron diferencias en aquellos aspectos asociados al mando o liderazgo. En la dimensión de Agradabilidad de los rasgos de personalidad se destacan los suboficiales subalternos quienes conforman el primer grupo en la cadena de mando en relación a tener gente a cargo. Por su parte, es en el grupo de participantes que tienen el mayor rango donde se observó la puntuación más baja. De los resultados se puede decir entonces que la confianza y la cooperación en la relación interpersonal -asociado a la agradabilidad- es mayor en quienes se inician en la tarea de tener que guiar a otros para luego disminuir e igualar a los sujetos en ser abiertos a la experiencia e inteligentes para llevar hacia un incremento tanto en las emociones positivas como negativas produciendo un equilibrio entre ambas, la apertura a la experiencia. Se percibe en este proceso cierta similitud con los estadios de un liderazgo situacional, probablemente más enfocado a la tarea en sus inicios para luego hacerlo en las relaciones interpersonales orientándose a lograr la madurez de los seguidores.

En relación a las actitudes favorables a la diversidad cultural, éstas varían tanto en función del rango como del hecho de tener o no gente a cargo. Son quienes tienen un rango militar intermedio -suboficiales subalternos y suboficiales superiores- quienes muestran actitudes de mayor apertura cultural. Además, contrariamente a lo esperado, como indicador positivo de mando, las actitudes etnorelativas están más presentes en los sujetos que no tienen personal a cargo.

Surge así un dato de interés para profundizar ya que el ascenso a altos rangos militares y el hecho de pasar a tener personal a cargo en alguna medida disminuyen las actitudes favorables a lo diferente. Si retomamos la perspectiva de un liderazgo situacional, probablemente ciertos valores de la cultura organizacional -reflejados en la mayor exposición a ella de quienes pasan a ocupar rangos militares más altos

o a tener gente bajo su responsabilidad- como la conservación que hace hincapié en metas como la tradición, la conformidad y seguridad, condicionen la flexibilidad actitudinal. Probablemente, es también en esta esfera de la interacción donde mejor se puedan detectar las sutilezas y ambivalencias de las nuevas formas de las conductas prejuiciosas.

La apertura a la experiencia es el rasgo de personalidad que caracteriza a esta población en estudio pero a su vez, en tanto valores, la conservación es un valor fuerte de la cultura organizacional de pertenencia (Sosa, Mele & Zubieta, 2008). En términos de valores, es justamente aquella última dimensión la que muestra oposición a metas de apertura al cambio. Como se mencionara al inicio del trabajo, los valores -las actitudes como niveles de menor abstracción- y los rasgos de personalidad operan en concierto como componentes del mismo auto-sistema y se influyen mutuamente (Zubieta 2008). Es interesante continuar en esta línea de investigación para lograr una mayor comprensión de las competencias multiculturales necesarias para desempeñarse en contextos culturalmente heterogéneos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

CASTRO SOLANO, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en ámbitos militares*. Buenos Aires: Paidós.

CASTRO SOLANO, A. (2007). Instructivo batería Liderazgo y Competencias Culturales. Guía para la evaluación e interpretación. Proyecto Agencia PICT 26078. Inédito.

CASTRO SOLANO, A. & NADER, M. (2009) Las competencias culturales de los líderes. Un estudio preliminar acerca de líderes argentinos migrantes. En prensa.

CENTRO INTERNACIONAL DE TOLEDO PARA LA PAZ (2009). www.toledopax.org. Consultado el 22 de mayo de 2009.

COBO, R. (1999). Multiculturalismo, Democracia Paritaria y Participación Política. Universidad de La Coruña. Publicado en *Política y Sociedad*, N° 32, 1-10.

GRÜNER, E. (1998). *Estudios Culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo*; introducción de Eduardo, Buenos Aires: Paidós.

HIEP, E. & PRUIJS, L. Cómo demostrar un liderazgo efectivo en un ámbito Intercultural. *Los intangibles de la internacionalización empresarial ICE N° 830*, 125-131.

HOFSTEDE, G. (1991): *Cultures and Organisations*, Londres, McGraw-Hill Book Company.

LUQUE, M.N.; PUMARES FERNÁNDEZ, P.; SÁNCHEZ MIRANDA, J.; GARCÍA FERNÁNDEZ, M. C.; ROJAS TEJADA A.J.; CUADRADO GUIRADO I.; ASENSIO GARCÍA, M. & FERNÁNDEZ PRADO, J.S. (2007). *Estrategias y actitudes de aculturación: perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería* Universidad de Almería, 39-53.

MACCRAE, R.R. & COSTA, P.T.R. Jr. (1987): "Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.

MANTENIMIENTO DE LA PAZ DE LAS NACIONES UNIDAS. www.un.org/spanish/peace/dpko. Consultado el 23 de mayo de 2009.

MATSUMOTO, D. & JUANG, L. (2008). *Culture & Psychology*. San Francisco: Thomsn Wadsworth.

MOLERO ALONSO, F. (2007). El estudio del prejuicio en psicología social: definición y causas. En JF, Morales; M, Moya; E, Gaviría ;I, Cuadrado. *Psicología Social*. Tercera Edición. Madrid: Mc Graw Hill.

PÁEZ, D. & ZUBIETA, E. (2004). *Cultura y Psicología Social*.

En D. Páez; I, Fernández; S. Ubillos y E. Zubieta. *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

SOSA, F.; MELE, S. & ZUBIETA, E. (2008). Actitudes hacia el Multiculturalismo, Valores e Inteligencia Emocional en población militar en Misiones de Paz. *Anuario de Investigaciones*. Facultad de Psicología, UBA. En prensa-

TRIANDIS, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*, Boulder, CO: Westview Press.

VELASCO, C. (2000). Personalidad y Alexitimia en Casullo (comp.): *Cultura y Alexitimia*. Buenos Aires. Paidós.

ZIZEK, S. (1997). Multiculturalism, or de Cultural Logic of Multinational Capitalism. *New Left Review* n° 225, Duke University Press, 28-29.

ZUBIETA, E. (2008). Valores humanos y conducta social. En MM Casullo (comp.), *Prácticas en Psicología Política*. Buenos Aires: Lugar Editorial.