

## Adaptación Cultural, actitudes hacia el multiculturalismo y ansiedad intergrupal en población militar

*E. Zubieta, F. Sosa y M. Beramendi*

Elena Zubieta y Fernanda Sosa son investigadores en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina. Maite Beramendi es investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

### Introducción

El incremento de los contactos intergrupales y la creciente visibilidad de la diversidad cultural interpelan a grupos

e individuos sobre sus capacidades para afrontar la diferencia, a la vez que pone en relieve la problemática del prejuicio y de los conflictos entre grupos que éste provoca.

Con una mirada preventiva sobre los efectos de la cerrazón cultural, los estudios se orientan, desde distintas áreas, a indagar en las habilidades necesarias para un afrontamiento eficaz de la diferencia y en las actitudes favorables hacia la apertura cultural. En este trabajo se analiza la relación entre la ansiedad que provoca el contacto intergrupal con aptitudes como la adaptación cultural y actitudes como la tendencia favorable hacia una mirada multicultural.

La amplitud cultural o las actitudes favorables hacia los miembros de otras culturas se inscriben en la concepción conocida como multiculturalismo. La palabra multicultural se utiliza para significar realidades sociales en las que coexisten o conviven individuos y grupos de diferentes culturas en un mismo territorio.

El multiculturalismo enfatiza el respeto a las singularidades y diferencias de cada cultura, subcultura o grupo social y critica 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.

La mirada multicultural se asocia a la profundización de la democracia y de la legitimidad, siempre y cuando permita hacer juicios normati-

vos sobre el valor de las distintas diferencias a partir de su relación con la desigualdad. Es por esto que 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 equivalentemente valiosas para el bienestar, la libertad y la igualdad de las personas (Zizek, 1997). Aún así, se trata de que en todas las instancias políticas y de socialización se promueva a la diversidad como un valor y que en la interacción étnica los modelos adaptativos sean susceptibles al cambio a través del tiempo.

Los psicólogos sociales se han interesado mucho en los aspectos asociados al origen y naturaleza de las tensiones que surgen en las situaciones intergrupales, por lo que se ha verificado que el primer paso para lograr relaciones positivas en éstas es comprender las diferentes formas de tensión y/o amenaza que perciben las personas en sus encuentros con miembros del exogrupo (Devine, Evett, Vasquez-Suson, 1996, Stephan y Stephan 1985).

Posocil (1977) sostiene que el prejuicio y la discriminación pueden ser también resultado de motivaciones positivas o internas orientadas a responder de una manera no prejuiciosa. Plantea que es la ansiedad más que la hostilidad la que puede explicar algunas formas aparentes de discriminación. Se trataría de un tipo de ansiedad que es fruto de los sentimientos de amenaza que experimenta la gente en sus relaciones intergrupales —tanto en una situación real como imaginaria— y que tiene distintas implicancias afectivas, cognitivas y conductuales. Puede llevar a que las personas eviten las interacciones con miembros del exogrupo en función de experiencias negativas y desagradables del pasado. No se logra reducir así la tensión entre los grupos —que es la finalidad última del contacto— sino que se refuerza el distanciamiento.

La otra cara del aislamiento es la *adaptación sociocultural y conductual*, que supone el aprendizaje de habilidades y conocimientos culturalmente apropiados tales como: mantenimiento de cierto contacto de apertura, intercambio, retroalimentación y afrontamiento de los problemas de la vida cotidiana provenientes del exterior desde la óptica del contexto del que se forma parte. Por otro lado, el logro de una buena *adaptación psicológica* depende de factores como el tipo de personalidad del individuo, el manejo y ajuste que ha hecho de los cambios por los que ha atravesado en su historia y el apoyo o redes sociales con las que cuenta (Ataca y Berry, 2002).

La adaptación sociocultural depende del conocimiento que la persona tenga acerca de la nueva cultura, del distanciamiento y de las identidades culturales, de la habilidad en el manejo del lenguaje de la sociedad receptora, del tiempo de residencia dentro de ésta y de la cantidad de contacto con sus miembros. Torres y Rollock (2004) denominan a esta adaptación como *aprendizaje cultural*.

Existe una relación de interdependencia entre las adaptaciones psicológica y sociocultural ya que las dos permiten al migrante manejar de forma más satisfactoria las situaciones inesperadas y el estrés producido por el constante cambio. Ambas, en combinación, promueven interacciones positivas y la percepción de vulnerabilidad necesaria que favorece el aprendizaje cultural. Son consideradas dos herramientas indispensables para fomentar un adecuado manejo de los conflictos provocados por el choque cultural que repercuten en el bienestar psicológico de los individuos, en la planificación de un proyecto de vida, en el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo; y en el fortalecimiento o el incremento de sus redes de apoyo.

Los sentimientos de ansiedad surgen del estrés que provoca la percepción de una situación como peligrosa o amenazante. Mientras que el miedo puede ser provocado por un objeto o situación objetiva, aquella puede ser el resultado de una elaboración subjetiva (Spilberger, 1976). Gudykunst (1994) plantea a la ansiedad como el consecuente emotivo de la incertidumbre. Una vez establecida, provoca un sentimiento generalizado o específico de desequilibrio que ocasiona tensión, preocupación y aprensión acerca de algo (Turner, Beidel, Dancu y Keys 1986). Si bien las personas tienen diversos niveles de tolerancia a la ansiedad, Csikszentmihalyi (1990) indica que para que un individuo esté motivado a iniciar y establecer una relación con otros, la misma debe estar por encima de los mínimos y por debajo de los máximos tolerables para esa persona.

Stephan y Stephan (1985) proponen un modelo sobre el papel de la ansiedad en las situaciones de contacto intergrupales reales o imaginadas. Postulan la existencia de tres tipos de antecedentes y tres tipos de consecuencias de la ansiedad intergrupales:

**Antecedentes:** a) las *relaciones intergrupales*, que incluyen la cantidad y el tipo de contacto. A mayor contacto previo con normas claras de interacción más baja será la ansiedad; b) las *cogniciones intergrupales previas*, que incluyen el conocimiento de la cultura subjetiva del exogrupo, la existencia de estereotipos, prejuicios y la creencia en la superioridad del propio grupo en relación al exogrupo, las expectativas generadas y la percepción de diferencias entre el propio grupo y el exogrupo; c) la *estructura de la situación*, que incluye el grado de estructuración (las situaciones poco estructuradas producen más ansiedad que las estructuradas), el tipo de interdependencia (la cooperación suscita menos ansiedad que la competición), la composición del grupo (a medida que aumenta la proporción de miembros del exogrupo aumenta ese sentimiento), y el estatus relativo de cada uno dentro de la interacción. Conforme aumentan las diferencias a favor del otro grupo o cuando al entrar en relación con los miembros del exogrupo, el estatus al que está habituado el sujeto sufre un descenso, se produce un aumento de la ansiedad.

**Consecuencias:** a) *conductuales*. Se supone que en general la activación debida a la ansiedad reforzará respuestas dominantes tales como: la evitación, la mayor utilización de normas de interacción intergrupales o conductas agresivas preventivas producto de expectativas de resultados negativos; b) *cognitivas*. Estrategias que implican simplificaciones en el procesamiento de la información, sesgos motivacionales que responden defensivamente a amenazas a la autoestima en la interacción; el aumento de las atribuciones defensivas o dirigidas al autoenalzamiento y de la autoconciencia pública y privada; c) *afectivas*. Incluyen reacciones emocionales. Se puede producir un incremento de las respuestas negativas en situaciones que son ligeramente adversas, como provocaciones leves o malentendidos. Pero también pueden acrecentarse las evaluaciones en sentido positivo.

La línea que aborda la ansiedad intergrupales plantea que las personas, durante las relaciones intergrupales, pueden sentirse preocupadas por los posibles resultados negativos de tal interacción. Éstos pueden ser de carácter psicológico, como sentirse avergonzado o ridiculizado; de carácter conductual, como el ser maltratado físicamente; o intergrupales, como recibir evaluaciones desfavorables por parte de los miembros de los otros grupos. Los altos niveles de ansiedad ante el contacto intergrupales están relacionados con la creación de prejuicios (Stephan y Stephan, 1985). Stephan, Stephan y Gudykunst (1999:613) señalan que:

“Cuando personas que proceden de diferentes grupos interactúan, experimentan de un modo u otro cierta preocupación. Preocupación que puede deberse a la posibilidad de no ser suficientemente capaces para desenvolverse, preocupación de salir perjudicado del encuentro, preocupación por poder ser víctima de malos entendidos, afrentas, etc. La ansiedad generada por todas estas posibilidades puede crear en sí misma dificultades y efectos que dificulten dicha relación”.

Kim (1988) habla de competencia intercultural como aquello que posibilita la adaptación social de las personas a contextos culturales no propios. El autor vincula ese concepto a un resultado intercultural de eficacia que genera una sensación de bienestar y seguridad. La adaptación transcultural refiere entonces a la transformación interna que experimenta un individuo cuando se halla en un nuevo entorno cultural, a las aptitudes que adquiere y le permiten sentirse bien en él.

Aquella transformación comprende aspectos afectivos, emocionales y conductuales. Como señala Ward (1996), la adaptación transcultural alude a la capacidad de la persona para relacionarse y hacer frente a los retos y oportunidades que surgen en el seno de la organización intercultural de manera positiva. Indica que el estudio conceptual de la adaptación intercultural puede ser dividido en dos grandes dominios; por un lado, el psicológico con sus componentes afectivos y emocionales (referidos al bienestar psicológico) y por otro, el sociocultural (conductual) relacionado con la habilidad de estar allí y desempeñarse eficazmente.

Szalay e Inn (1987) y Kim (1988), entre otros, estudiaron la evaluación de la adaptación social de manera indirecta, mediante indicadores en términos de sentimientos de pertenencia y otros orientados a medir el nivel de adaptación intercultural tales como: la motivación; el conocimiento de la lengua de la cultura receptora; la actitud positiva hacia la sociedad receptora; la participación en redes relacionales de la misma y el uso de los medios de comunicación (Kim, 1988).

Según el modelo bidimensional desarrollado por Berry, Trimble y Olmedo (1986; Berry, 1994), la competencia cultural favorece la integración cultural.

Los datos de los estudios realizados por Piontkowky, Florack, Hoelker y Obdrzálek (2000), muestran que la integración intercultural es más fácil de lograr cuando los miembros de la cultura dominante aceptan que los grupos de la cultura no dominante mantengan su propia herencia cultural y cuando les estimulan y permiten tomar parte activa de la sociedad, estableciendo relaciones con ellos. Desde la perspectiva del grupo no dominante, la integración es más fácil cuando sus miembros están interesados en mantener sus propias raíces e identidad cultural, al mismo tiempo que apoyan y refuerzan el establecimiento de relaciones con el grupo receptor.

Como se indicó al inicio del trabajo, las competencias culturales se vuelven críticas en la dimensión comunicacional de las organizaciones y de los grupos. Este es el caso de la población militar que se desempeña en Misiones de Paz. Las fuerzas armadas argentinas, al igual que la de otros países, iniciaron a finales del siglo pasado un proceso continuo de preparación de sus miembros para el afrontamiento eficaz de la diversidad cultural.

Las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas se iniciaron en 1948 con el despliegue, en Medio Oriente, de observadores militares desarmados de la ONU para vigilar el acuerdo de armisticio entre Israel y sus vecinos Árabes. El mantenimiento de la paz de Naciones Unidas es un instrumento único y dinámico desarrollado por la Organización como una forma de ayudar a que los países devastados por un conflicto puedan fomentar las condiciones necesarias para una paz duradera y sostenible. A través de los años, ha evolucionado para cumplir con las nuevas demandas que presentan los diferentes conflictos y un escenario político mundial cambiante. Con el fin de la Guerra Fría, el contexto estratégico para el sostenimiento de la paz cambió drásticamente, lo que obligó a ampliar el campo de acción de las misiones tradicionales, que implicaban tareas estrictamente militares, a complejas operaciones multidimensionales, destinadas a garantizar la implementación de acuerdos amplios y sostenibles.

Hoy en día el personal a cargo de estas funciones debe realizar una amplia y variada gama de tareas complejas, como colaborar en la construcción de instituciones de gobierno sustentables, vigilar el cumplimen-

to de los derechos humanos, reformar el sector de seguridad, desarmar e impulsar la desmovilización y reintegración de ex combatientes. En los últimos años, las mujeres han asumido una función importante y un rol protagónico en esta problemática y cada vez son más las que forman parte de los contingentes militares, policiales y civiles de los cuerpos de mantenimiento de la paz.

El CAECOPAZ (Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz) fue creado en el año 1995 y en él se preparan los contingentes e individuos que se despliegan en las operaciones de la ONU.

Su creación responde a la necesidad de contar con un espacio de capacitación estratégica que esté a la altura de las exigencias que el mundo actual presenta. Los escenarios de acción se vuelven día a día más complejos e involucran a un gran número de actores —tanto civiles como militares— que deben desempeñarse en tareas no comprendidas en las operaciones convencionales y en situaciones imprevisibles.

La naturaleza de los conflictos ha cambiado. Pensado originalmente como un medio para hacer frente a los que se generan entre Estados, el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas se aplica cada vez más en los problemas internos y en las guerras civiles, incrementando el riesgo de las misiones. El militar que se desempeña hoy en una misión de paz, debe actuar en escenarios multiculturales y en contextos de gran incertidumbre. Los desastres naturales o las turbulencias propias del enfrentamiento hacen que deba hacer frente a situaciones en las que las partes beligerantes no se apegan a los acuerdos de paz, a sectores hostiles de la población, o a minorías étnicas.

Los estudios previos realizados en el país, en el ámbito militar, destacan 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 Lupano Perugini (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 la forma de liderar, se muestran abiertos a nuevas experiencias y a entablar relaciones con personas provenientes de contextos culturales diferentes.

Asimismo, los datos arrojados por un estudio con población militar en Misiones de Paz (Sosa y Zubieta, 2010) 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 más etnorelativas se encuentran en quienes tienen un rango militar intermedio y en quienes no tienen personal a cargo (Sosa y Zubieta, 2010). En tanto la importancia de la consideración del otro y aceptación de la novedad y los desafíos, las actitudes favorables hacia el multiculturalismo se asocian a un bajo nivel de ansiedad intergrupal ante el contacto con personas culturalmente diferentes y a altos niveles de adaptación a culturas diferentes a la propia (Sosa, Mele y Zubieta, 2009).

A partir de lo hasta aquí expuesto y en el marco de una investigación que tiene entre sus metas el análisis de habilidades y competencias en líderes y subordinados, se buscó evaluar el nivel de alguna de ellas en militares seleccionados para participar en una misión de paz en Haití por un período de seis meses.

El objetivo era observar la presencia, en individuos entrenados y con experiencia en el contacto intercultural, de buenos niveles de adaptación cultural, baja ansiedad intergrupal y actitudes favorables hacia la multiculturalidad. Asimismo, se buscó analizar las relaciones entre las competencias mencionadas y su probable variación en función de aspectos como el rango y la experiencia en viajes como indicador de mayor contacto intercultural.

## **Método**

### *Participantes y muestra*

Muestra no probabilística intencional compuesta por 242 militares: 8,9% oficiales, 79,1% suboficiales y 11,9% soldados voluntarios. El 96,3% hombres y el 3,7 % mujeres. Con respecto a la edad, la media es de 31,6 (*DE*: 7,39) (mínimo: 20 años, máximo: 53 años). Esta variable ha sido recodificada en 3 categorías: a) hasta los 28 años: 46,3%; b) de los 29 a los 36 años: 31%, y c) 37 años y más: 22,7%. En cuanto al lugar de nacimiento: el 3,5% nació en Capital Federal, el 19% en el Conurbano, el 13,8% en la Provincia de Buenos Aires, el 75,3% en el Interior del País y el 0,4% en el exterior. En Capital Federal reside el 3,5%, en el Conurbano el 19% y en el interior del país el 77,5%. El 51,1% de los sujetos no tiene personal a cargo y el 48,9% sí lo tiene. Con respecto al estado civil, 39,7% son solteros, el 57% son casados, 2,5% son separados y el 0,8% son viudos. El 38,6% de la muestra ha viajado con anterioridad a otro país mientras que el 61,4% nunca lo ha hecho. Los motivos de viaje reportados son: 50,33% por vacaciones, 30,87% por razones laborales, 12,75% por una misión previa, 4,02% por estudios o intercambio y 2,01% por razones deportivas.

### *Procedimiento*

Los instrumentos formaban parte de una batería autoadministrable que se aplicó en forma colectiva, en el ámbito del CAECOPAZ, a soldados voluntarios, suboficiales y oficiales, que se encontraban recibiendo la capacitación correspondiente antes de partir hacia Haití. Viajarían en las dos semanas siguientes de efectuado el estudio y por un periodo de seis meses, para participar de una misión de paz.

### *Instrumentos*

*Ansiedad intergrupala adaptada* (Stephan y Stephan, 1985, en Castro Solano 2007). Consta de 12 adjetivos que indican si la persona tiene mayor o menor ansiedad al contacto con grupos culturales diversos. El evaluado debía responder en una escala con formato likert de 7 puntos (*de nada a mucho*) el grado en que el contacto con extranjeros le generaba las emociones positivas (e.g., 4. *Confortable*, 6. *Confiado*, 10. *Seguro*) y negativas (e.g., 1. *Tenso*, 7. *Amenazado*, 11. *Ansioso*). Luego de la recodificación de los ítems con adjetivos positivos, una mayor puntuación indica mayor ansiedad. El índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach es de 0,78.

*Actitudes hacia el Multiculturalismo* (Berry, 1997 Adaptación Castro Solano y Casullo, 2007 en Castro Solano, 2007). Escala compuesta por 15 ítems con continuo de respuesta de 1 (*muy en desacuerdo*) a 5 (*muy de acuerdo*). Evalúa las actitudes que tienen las personas frente a grupos culturales diversos y 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 las diferencias con actitudes más etnocéntricas. El índice de Confiabilidad Alfa es de 0,72. Ejemplos de ítems: 3. *La unidad de un país se debilita por la presencia de diferentes grupos culturales que se apegan a sus costumbres*; 12. *Las personas de culturas diferentes a la propia tienen derecho a opinar como cualquiera sobre el futuro del país*; 14. *Los valores compartidos son más importantes que el origen cultural en la consolidación de la identidad de una nación*.

*Inventario de Adaptación cultural* (Castro Solano, 2007). Tiene como objetivo evaluar 4 dimensiones centrales para la adaptación a culturas diferentes de la propia: *Apertura a experiencias nuevas*, *Autonomía e independencia*, *Aceptación de la diversidad cultural* y *Afrontamiento cultural*. La escala está compuesta por 48 ítems con continuo de respuesta de 1 (*muy en desacuerdo*) a 5 (*muy de acuerdo*). El índice de confiabilidad de Cronbach es de 0,70. Ejemplos de ítems: 44. *Si las personas hicieran las cosas como lo hacen los países civilizados, el mundo se entendería mejor* (*Apertura a experiencias nuevas*); 7. *Compartiría reuniones con personas de otros países aunque tuvieran costumbres distintas de las mías* (*Aceptación de la diversidad cultural*), 13. *Prefiero*



las tareas centradas en un problema específico a las que tienen problemas generales o múltiples (Autonomía e independencia); 24. Probablemente me reiría si un extranjero criticara mi forma de hablar estando fuera del país (Afrontamiento cultural).

### Resultados

La puntuación media obtenida en la escala que evalúa la ansiedad intergrupala es de 2,83 (DE: 0,91) indicando que este grupo no vivencia sensaciones de ansiedad en su percepción de interacción con grupos culturales diversos. Asimismo, la puntuación media de 3,29 (DE: 0,34) en la escala de actitudes hacia el multiculturalismo señala la presencia de actitudes positivas hacia dichos grupos y un grado óptimo de aceptación de la diversidad dentro su propia cultura, son sujetos de con actitudes etnorelativas.

En cuanto a la escala de adaptación cultural, los valores son altos en sus cuatro dimensiones. Los participantes exhiben sus puntuaciones más altas en la dimensión *aceptación de la diversidad cultural* ( $\bar{X}$  = 3,66; DE = 0,40), seguida por la *apertura a experiencias nuevas* ( $\bar{X}$  = 3,31; DE = 0,54), la *autonomía e independencia* ( $\bar{X}$  = 3,21; DT = 0,40) y por último, el *afrontamiento cultural* ( $\bar{X}$  = 3,21; DE = 0,40).

Al realizar análisis de diferencias de media en función de aspectos sociodemográficos y de posición organizacional, se encontró que la ansiedad intergrupala percibida difiere en función del rango militar (ver Tabla 1). Son los participantes del rango más bajo, los soldados, quienes muestran mayores niveles de ansiedad intergrupala en comparación con los oficiales. No se encontraron diferencias significativas en función de otras variables.

Tabla 1  
Diferencias en la Ansiedad Intergrupala, según rango militar.

Rango Militar	Soldados	Suboficiales subalternos	Suboficiales superiores	Oficiales	F
Ansiedad Intergrupala	3,70	2,72	2,87	2,15	2,94; p=.03*

En relación a las actitudes hacia el multiculturalismo, es también en función del rango militar donde se observan diferencias (ver Tabla 2). Son los suboficiales subalternos, quienes muestran actitudes más favorables, etnorelativas, en comparación con los soldados. No se encontraron diferencias en otras variables.

**Tabla 2**  
Diferencias en las Actitudes hacia el multiculturalismo, según rango militar.

Rango Militar	Soldados	Suboficiales subalternos	Suboficiales superiores	Oficiales	F
Dimensiones					
Actitudes hacia el Multiculturalismo	3,03	3,35	3,25	3,21	4,00; p=.00*

Respecto de la adaptación cultural, el rango también marca diferencias. Los oficiales muestran mayor autonomía e independencia que los grupos de subalternos (Soldados  $\bar{X} = 3,30$ ; Suboficiales subalternos  $\bar{X} = 3,21$ ; Suboficiales superiores  $\bar{X} = 3,15$  y Oficiales  $\bar{X} = 3,44$ ;  $F(3,285) = p = 0,03$ ); a la vez que revelan un mejor afrontamiento cultural respecto de los soldados (Soldados  $\bar{X} = 2,89$  y Oficiales  $\bar{X} = 3,30$ ;  $F(2,090) = p = 0,01$ ).

El hecho de tener personal a cargo arroja también diferencias. Quienes ejercen funciones de líder, obtienen puntuaciones más altas en la dimensión de afrontamiento cultural, mostrando más habilidades para enfrentar eventos estresantes en el contacto con la cultura huésped (sin personal a cargo  $\bar{X} = 3,09$ ; con personal a cargo  $\bar{X} = 3,24$ ;  $t = 2,64$ ,  $gl = 232$ ;  $p = 0,00$ ). Asimismo, quienes realizaron viajes previos muestran mayor apertura a experiencias nuevas, mayor aceptación de la diversidad cultural y mejor afrontamiento que quienes no han realizado viajes (Ver Tabla 3).

**Tabla 3**  
Diferencias en las dimensiones de la escala Adaptación Cultural, según experiencia previa en viajes al exterior

Experiencias en viajes al exterior			
Dimensiones	Si	No	Prueba t
Apertura a experiencias nuevas	3,43	3,24	2,55; p=.01*
Autonomía e independencia	3,23	3,19	,66; p= .50
Aceptación a la diversidad cultural	3,77	3,60	3,17; p= .00
Afrontamiento cultural	3,24	3,10	2,64; p= .01

Otras diferencias interesantes surgen respecto de la adaptación cultural en función de algunos aspectos sociodemográficos. Los participan-

tes que están casados o en pareja muestran menores niveles de autonomía e independencia en comparación con quienes están solteros o sin pareja (solteros:  $\bar{x} = 3,30$ ; Casados:  $\bar{x} = 3,14$  ( $t = 2,17$ ,  $gl = 232$ ;  $p = .00$ ). Asimismo, quienes provienen de la ciudad de Buenos Aires muestran niveles más bajos de apertura a experiencias nuevas en comparación con quienes provienen del conurbano bonaerense y de la provincia de Buenos Aires (Capital Federal  $\bar{x} = 3,04$ ; Conurbano bonaerense  $\bar{x} = 3,49$  y Provincia de Bs. As.  $\bar{x} = 3,51$ ;  $F(3,215) = 3,04$ ;  $p = 0,03$ ).

Finalmente, el análisis de correlaciones entre las competencias culturales y la ansiedad intergrupal muestra que la dimensión apertura a experiencias nuevas se asocia positivamente con las dimensiones autonomía e independencia y aceptación de la diversidad cultural. Esta última también se asocia de manera positiva con el afrontamiento cultural, con las actitudes hacia el multiculturalismo y, de manera esperable, de forma negativa con la ansiedad intergrupal. Por su parte, las actitudes hacia el multiculturalismo se asocian positivamente con las dimensiones de aceptación de la diversidad cultural y de afrontamiento cultural y, de manera negativa, con la ansiedad intergrupal (Ver Tabla 4).

**Tabla 4**  
Correlaciones entre las escalas de Actitudes hacia el multiculturalismo, Ansiedad intergrupal y adaptación cultural.

Dimensiones	Aperturas a experiencias nuevas	Autonomía e independencia	Aceptación de la diversidad cultural	Afrontamiento cultural	Actitudes hacia el multiculturalismo	Ansiedad intergrupal
Apertura a experiencias nuevas	$r = 1$	$r = ,350^{**}$	$r = ,187^{**}$	$r = ,083$	$r = ,040$	$r = -,208$
Autonomía e independencia	$r = ,350^{**}$	$r = 1$	$r = ,101$	$r = -,067$	$r = ,029$	$r = -,207$
Aceptación de la diversidad cultural	$r = ,187^{*}$	$r = ,101$	$r = 1$	$r = ,166^{*}$	$r = ,380^{**}$	$r = -,366^{**}$
Afrontamiento cultural	$r = ,083$	$r = -,067$	$r = -,166^{*}$	$r = 1$	$r = ,247^{**}$	$r = -,234^{*}$
Actitudes hacia el multiculturalismo	$r = ,040$	$r = ,029$	$r = ,380^{**}$	$r = ,247^{**}$	$r = 1$	$r = -,250^{*}$
Ansiedad intergrupal	$r = -,208$	$r = -,207$	$r = ,366^{**}$	$r = -,234^{*}$	$r = ,250^{*}$	$r = 1$

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

## **Discusión**

Tal como se señalara en la introducción del trabajo, las competencias culturales se vuelven críticas en la dimensión comunicacional de las organizaciones y de los grupos, entre las que se encuentra la población militar que se desempeña en Misiones de Paz.

De forma esperable, los resultados obtenidos en los militares entrenados para actuar en diferentes escenarios culturales muestran una baja ansiedad intergrupal y actitudes etnorelativas positivas.

La ansiedad, como consecuencia emocional de la incertidumbre provoca sentimientos de tensión, preocupación y aprensión acerca de algo (Gudykunst, 1994; Turner, Beidel, Dancu y Keys 1986) y, si bien los individuos tienen distintos niveles de tolerancia a la ansiedad, para que estén motivados a iniciar y establecer una relación con otros, ella debe estar por encima de los mínimos y por debajo de los máximos tolerables para cada persona. Por otra parte, los altos niveles de ansiedad ante el contacto intergrupal están relacionados con la creación de prejuicios (Stephan y Stephan, 1985).

En términos de adaptación cultural, y de manera esperable, los participantes del estudio exhiben también buenos niveles de aceptación de la diversidad cultural, están abiertos a experiencias nuevas, mantienen un buen grado de autonomía e independencia y tienen un estilo adecuado de afrontamiento cultural. Recordemos que las adaptaciones psicológica y sociocultural, en combinación, promueven interacciones positivas y la percepción de vulnerabilidad necesaria que favorece el aprendizaje cultural. Son también herramientas importantes para fomentar un adecuado manejo de los conflictos que surgen del choque cultural y repercuten en el bienestar psicológico de los individuos. Estos datos van en la línea de los hallazgos obtenidos en estudios previos con población militar en Misiones de Paz (Sosa y Zubieta, 2010; Sosa, Mele y Zubieta, 2009).

Respecto a diferencias en las competencias culturales según algunas variables analizadas, los resultados indican que la ansiedad intergrupal percibida es mayor en los participantes de rango más bajo, los soldados, en comparación con los oficiales. Esto es coherente con la idea de que la cantidad y el tipo de contacto generan normas claras de interacción y reducen la ansiedad. Los soldados son quienes menos experiencia tienen en este aspecto. En ese sentido, son los militares de mayor experiencia en viajes quienes están más abiertos a experiencias nuevas, a aceptar la diversidad cultural y a mostrar un buen afrontamiento.

Respecto de la adaptación cultural, los participantes de más alto rango, asociado a un mayor entrenamiento y experiencia, exhiben más independencia y autonomía y un mejor afrontamiento cultural que los grupos subalternos. Asimismo, son los participantes que tienen perso-

nas a cargo, que ejercen por tanto funciones de liderazgo, quienes muestran más habilidades para afrontar eventos estresantes en el contacto con culturas huésped. En relación a quienes ocupan posiciones de liderazgo, los estudios previos en el ámbito castrense muestran que los líderes más ajustados y exitosos en sus tareas se muestran abiertos a nuevas experiencias y a entablar relaciones con personas provenientes de contextos culturales diferentes. Asimismo, líderes migrantes se distinguían de los no migrantes por mostrar una mayor apertura a la experiencia y responsabilidad en rasgos de personalidad (Castro Solano y Lupano Perugini, 2009).

Otros hallazgos interesantes a tener en cuenta y profundizar, son que el hecho de estar casado reduce la sensación de autonomía e independencia y que quienes residen en la ciudad de Buenos Aires tienen niveles menores de apertura a experiencias nuevas.

Finalmente, el análisis de las relaciones entre las competencias culturales muestra que la apertura a experiencias nuevas está relacionada con una mayor autonomía e independencia, con aceptar la diversidad cultural y, por tanto, con mostrar un estilo cultural de afrontamiento más efectivo. De manera coherente, la cerrazón a experiencias multiculturales se relaciona con mayores niveles de ansiedad intergrupal percibida. Los resultados aquí reportados en militares entrenados para participar en Misiones de Paz, corroboran la idea de que la adaptación transcultural es un proceso de transformación interna que el individuo experimenta cuando se halla en un nuevo entorno cultural, adquiriendo aptitudes que le permiten sentirse bien en ellos (Kim, 1988).

En este sentido, la adquisición de competencias culturales favorece la integración dotando a los individuos de recursos y capacidades que le permiten lograr un equilibrio entre el mantenimiento de la propia identidad y el desempeño funcional en otros grupos culturales (Berry 1994). Esto es importante para la población militar que afronta el cambio de naturaleza de los conflictos y debe desempeñarse en misiones que implican actuar en escenarios multiculturales y en contextos de gran incertidumbre.

Los hallazgos de este estudio, junto con los resultados de las investigaciones previas, ratifican la importancia de una mejor comprensión de los retos y estrategias necesarios para afrontar los cambios culturales y desempeñarse de manera más eficaz. Se incorpora también a la problemática, un nuevo e interesante fenómeno actualmente en estudio (Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres, 2011) como es el hecho de la integración de las mujeres a las FF.AA en general y a las misiones de paz en particular, quienes asumen cada vez más funciones y protagonismo. Junto al desafío de las competencias, encontramos los efectos de los cambios culturales provocados por el incremento de la presencia femenina y sus repercusiones en la cognición social en términos de expectativas en función del género.

## Referencias

- Ataca, B. y Berry, J.W. (2002). Psychological, sociocultural, and marital adaptation of Turkish immigrant couples in Canada. *International Journal of Psychology*, 37, 13-26.
- Berry, J.W. (1994). Acculturation and psychological adaptation. En F.J.R. Van De Vijver,
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 5-61.
- Berry, J.W., Trimble, J. y Olmedo. (1986). E. Assessment of acculturation. En Walter J. Lonner & John W. Berry (Eds.). *Fields Methods in Cross-cultural Research*. Newbury Park, CA: Sage. (pp.291- 324).
- Castro Solano, A. (2007). Instructivo batería Liderazgo y Competencias Culturales. *Guía para la evaluación e interpretación*. Proyecto Agencia PICT 26078. Inédito.
- Castro Solano, A. y Lupano Perugini (2010). Las competencias culturales de los líderes. Un estudio preliminar acerca de los líderes argentinos migrantes. *Revista Interamericana de Psicología*.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: HarperCollins.
- Devine, P., Evett, S. y Vasquez-Suson, K. (1996). Exploring the interpersonal dynamics of intergroup contact. En R.M. Sorrentino y E.T Higgins (eds.): *Handbook of Motivation and Cognitive: The Interpersonal Context* (pp. 423-464). Nueva York: Guilford.
- Gudykunst, W.B. (1994) *Bridging Differences*. Effective Intergroup Communication. Estados Unidos: SAGE Publications.
- Kim, Y. Contexts of Cross-Cultural Adaptation (1988). En Howard Giles & Cheri Kramarae (Eds.). *Communication and cross-cultural adaptation: an integrative theory Clevedon: Multilingual Matters LTD* (pp. 3-31).
- Piontkowky, U., Florack, A., Hoelker, P. y Obdrzálek, P. (2002). Predicting acculturation attitudes of dominant and non-dominants groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 24: (pp 1-126).
- Poskocil, A. (1977). Encounters between blacks and white liberals: the collision of stereotypes. *Social Forces*, 55, 715-727.
- Sosa, F., Mele, S. y Zubieta, E. (2009) Actitudes hacia el multiculturalismo, valores e inteligencia emocional en población militar en Misiones de Paz. *Anuario de Investigaciones*, 16, 285-292.
- Sosa, F. y Zubieta, E. (2010). Estilos de personalidad y aceptación de la diversidad cultural. *Investigaciones en Psicología*. *Revista de Investigaciones en Psicología*, 15-2, 155-169.
- Spielberger, C.D. (1976). The nature and measurement of anxiety. En C.D. Spielberger & Diaz-Guerrero (Eds.), *Cross-cultural anxiety*. (pp. 3-12). Washington: Hemisphere Publishing Co.
- Stephan, W., Stephan C. y Gudykunst W. (1999). Anxiety in intergroup relations: A comparison of anxiety/uncertainty management theory and integrated threat theory. *International Journal of Intercultural Relations Social*, 23-613-628.
- Stephan, W. y Stephan C. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41, 157-175.
- Szalay, L. y Inn, A. (1987). Cross-cultural adaptation and diversity: Hispanic Americans. En Young Yun Kim & William B. Gudykunst (Eds.) *Cross Cultural Adaptation* (pp. 313-335). Newbury Park, CA: Sage

- Torres, L. y Rollock, D. (2004). Acculturative distress among Hispanics: The role of acculturative, coping, and intercultural competence. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 32*, 155-167.
- Turner, S. Beidel, D. Dancu, C. y Keys, D. (1986). Psicopathology of social phobia and comparison to avoidant personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology, 95*, 389-394.
- Ward, C. (1996) Acculturation. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training Thousand Oaks: Sage* (pp. 124-147).
- Zizek, S. (1997). Multiculturalism, or de Cultural Logic of Multinational Capitalism. *New Left Review*, Duke University Press, 225, 28-29.
- Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F. y Torres, J.A. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*. Pontificia Universidad Católica de Perú. En prensa.