

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

# **Adaptación cultural en misiones de paz en Haití.**

Sosa, Fernanda Mariel y Beramendi, Maite Regina.

Cita:

Sosa, Fernanda Mariel y Beramendi, Maite Regina (2010). *Adaptación cultural en misiones de paz en Haití. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/65>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/2u8>

# ADAPTACIÓN CULTURAL EN MISIONES DE PAZ EN HAITÍ

Sosa, Fernanda Mariel; Beramendi, Maite Regina  
Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.  
Argentina

## RESUMEN

El mantenimiento de la paz de Naciones Unidas es un instrumento único y dinámico desarrollado como una forma de ayudar a que los países devastados por el conflicto puedan fomentar las condiciones necesarias para una paz duradera y sostenible. La creación del CAECOPAZ responde a la necesidad de una capacitación estratégica ya que los escenarios donde se desarrollan se vuelven cada día más complejos, involucrando tanto a civiles como militares, quiénes se desempeñan en tareas poco convencionales e inmersos en situaciones imprevisibles, mostrando la importancia de una mejor comprensión de los retos y estrategias para afrontar los cambios culturales y desempeñarse de una manera más efectiva. El estudio tiene el objetivo de indagar la aceptación a la diversidad cultural y la ansiedad intergrupal sobre la base de una muestra intencional de 242 sujetos de formación militar que iniciaban una experiencia de misión de paz en Haití por un período de 6 meses. Los resultados indican niveles altos de adaptación a culturas diferentes a la propia y bajos niveles de ansiedad intergrupal. Se hallaron diferencias significativas en función de aspectos sociodemográficos como experiencia en viajes anteriores, rango militar de los participantes y el tener o no personal a cargo.

## Palabras clave

Adaptación Culturas Militar Misiones

## ABSTRACT

### CULTURAL ADAPTATION IN PEACEKEEPING IN HAITI

The United Nations peacekeeping is a unique and dynamic instrument developed as a way to help countries devastated by conflict. The aim of this is that countries can foster the conditions necessary for lasting and sustainable peace. The creation of CAECOPAZ responds to the need for a strategic training due to the fact that scenarios are becoming more complex, and that civilian and military perform unconventional task and immersed in unpredictable situations. This shows the importance of a better understanding of the challenges and strategies for coping with cultural changes and performs a more effective manner. The study aim is to investigate the acceptance of cultural diversity and intergroup anxiety based on a convenience sample composed by 242 persons who were beginning military training experience peacekeeping mission in Haiti for a period of six months. The results indicate high levels of adaptation to different cultures and very low levels of intergroup anxiety. Significant differences were found according to sociodemographic data like previous travel experience, military rank of the participants and staff to have or not to charge.

## Key words

Adaptation Cultures Misions Military

## INTRODUCCIÓN

Desde 1948, las Naciones Unidas (1) han desplegado 63 operaciones de mantenimiento de la paz, 17 de ellas en la última década. A lo largo de los años gran número de militares, policías de Naciones Unidas y otros civiles provenientes de más de 120 países, han participado en operaciones de la ONU. Más de 2400 miembros, originarios de 118 países, han perdido la vida en el cumplimiento de estas misiones. 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 el conflicto puedan fomentar las condiciones necesarias para una paz duradera y sostenible.

A través de los años, el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas ha evolucionado para cumplir con las demandas que presentan los diferentes conflictos y un escenario político mundial cambiante. Con el fin de la Guerra Fría, el contexto estratégico para el mantenimiento 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 de paz amplios y a ayudar a sentar las bases para una paz sostenible. Hoy en día el personal de mantenimiento de la paz debe realizar una amplia y variable gama de tareas complejas, como colaborar en la construcción de instituciones de gobierno sostenibles, vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, reformar el sector de seguridad, desarme 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 el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y cada vez son más aquellas 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 entrena los contingentes e individuos que despliegan en las operaciones de paz de la ONU, de Argentina y de otros países que participan como parte de las fuerzas de paz. Es el centro de entrenamiento de excelencia para la capacitación del personal argentino que es seleccionado para participar de una operación de paz. La creación del CAECOPAZ responde a la necesidad de una capacitación estratégica que se encuentre a la altura de las exigencias que el mundo actual presenta, donde los escenarios en que se desarrollan las operaciones de paz se vuelven día a día más complejos, involucrando a gran número de actores -tanto civiles como militares- que se desempeñan en tareas no comprendidas en operaciones convencionales e inmersos en situaciones imprevisibles.

El crecimiento del Centro acompaña la vertiginosa evolución que presenta la problemática de la participación en operaciones complejas y multidisciplinarias de paz. La naturaleza de los conflictos también ha cambiado. Pensado originalmente como un medio para hacer frente a los conflictos entre Estados, el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas se aplica cada vez más a los conflictos internos y en las guerras civiles, lo cual incrementa el riesgo de la misión.

El militar que se desempeña en una misión de paz hoy en día, debe actuar en escenarios multiculturales y contextos de gran incertidumbre ocasionados por desastres naturales, o escenarios turbulentos propios del conflicto, debiendo enfrentar situaciones en las cuales las partes beligerantes no se apegaron a los acuerdos de paz, y en donde el personal debe enfrentarse a sectores hostiles de la población, como también, minorías étnicas y raciales.

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 (Sosa & Zubieta, 2009)

Según Berry (1997) para que se logre una buena *adaptación psicológica*, todo depende del tipo de personalidad del individuo, del manejo y ajuste que ha hecho de los cambios por los que ha atravesado en su historia y del apoyo o redes sociales con las que cuente. Mientras que la *adaptación sociocultural* depende del conocimiento que se tenga acerca de la nueva cultura, del distanciamiento cultural, de la identidad cultural, de la habilidad en el ma-

nejo del lenguaje de la sociedad receptiva, tiempo de residencia dentro de la nueva cultura, y cantidad de contacto con los miembros de la sociedad dominante. A esta adaptación, Torres y Rollock (2004) le dan el nombre de aprendizaje cultural. De acuerdo dichos autores, una *adaptación sociocultural y conductual* se puede observar a través del aprendizaje de habilidades y conocimientos culturalmente apropiados del lugar de destino. Entre tales habilidades se pueden considerar: mantenimiento de cierto contacto de apertura, intercambio, retroalimentación y con ello, enfrentamiento a los problemas de la vida cotidiana provenientes del exterior, pero desde la óptica del contexto del que ahora forman parte.

La competencia intercultural posibilita la adaptación social de las personas a contextos culturales no propios. El concepto de adaptación está vinculado por Kim (1988) a un resultado intercultural de eficacia que genera una sensación de bienestar y seguridad. Este autor define la adaptación transcultural para referir a la "transformación interna de un individuo cuando se halla en un nuevo entorno cultural en el sentido de adquirir aptitudes y sentirse bien en este nuevo entorno" (Kim, 1988). Dichos cambios comprenden aspectos afectivos y emocionales así como más comportamentales, que tal y como recogen Ward y colaboradores (1996) implican 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.

Tanto la adaptación psicológica como la adaptación sociocultural se encuentran interrelacionadas. De alguna manera, cualquiera o las dos, permiten al migrante hacer un mejor manejo de las situaciones inesperadas y el estrés constante de cambio al que se enfrenta. Ambas, en combinación, promueven interacciones positivas y la vulnerabilidad necesaria que favorece el aprendizaje cultural en los migrantes, con los miembros de la sociedad receptora. Cabe mencionar al mismo tiempo que, ambas: la adaptación psicológica y sociocultural pueden ser consideradas como dos herramientas indispensables para fomentar un adecuado manejo de los conflictos por choque cultural que pueden repercutir tanto en su bienestar psicológico, en la planeación de un proyecto de vida, planteamiento de metas a corto, mediano y largo plazo; así como en debilitar, fortalecer o incrementar sus redes de apoyo. La ansiedad intergrupal implica que durante las relaciones intergrupales, las personas pueden sentirse preocupadas por los posibles resultados negativos de tal interacción. Estos resultados negativos pueden ser de carácter psicológico, como sentir vergüenza o sentirse ridiculizado; pueden ser de carácter conductual, como el ser maltratado físicamente; o intergrupal; cuando implica recibir evaluaciones negativas por parte de los miembros de los otros grupos. De acuerdo con la teoría, los altos niveles de ansiedad ante el contacto intergrupal están relacionados con la creación de prejuicios (Stephan & Stephan, 1985). En base a la teoría de control de ansiedad de incertidumbre (AUM) desarrollada por William Gudykunst, la ansiedad es el consecuente emotivo de la incertidumbre. La ansiedad provoca un sentimiento generalizado o específico de desequilibrio que ocasiona sentimientos de tensión, preocupación y aprensión acerca de algo (Turner, Beidel, Dancu & Keys 1986). Las personas experimentan diversos niveles de tolerancia ante la ansiedad. Csikszentmihalyi (1990) indica que para estar motivada a iniciar y establecer una relación con otras personas, la ansiedad deberá estar por encima de los mínimos y por debajo de los máximos de ansiedad tolerables para esa persona.

Stephan y Stephan (1985) proponen un modelo sobre el papel de la ansiedad en las situaciones de contacto intergrupal reales o imaginadas, postulando la existencia de una serie de antecedentes y de consecuencias de esta ansiedad intergrupal. Concretamente, plantean que los antecedentes pueden ser de tres tipos. (1) *Las relaciones intergrupales*, que incluyen la cantidad y el tipo de contacto. (2) *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. Y por último (3), la *estructura de la situación*, que incluye el grado de estructuración, el tipo de interdependencia, la composi-

ción del grupo, el estatus relativo de cada grupo dentro de la interacción.

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 indagar en algunos aspectos asociados tales como la adaptación cultural y la ansiedad intergrupal en sujetos de formación militar -soldados voluntarios, suboficiales y oficiales- seleccionados para participar en misiones de paz en Haití por el periodo de 6 meses.

## METODOLOGÍA

**Participantes y Muestra:** Muestra no probabilística intencional compuesta por 242 militares: el 8,9% eran oficiales, el 79,1% suboficiales y el 11,9% soldados voluntarios. El 96,3% eran hombres y el 7,3% mujeres. Con respecto a la edad, la media fue de 31,6 (DE: 7,39) (mínimo: 20 años, máximo: 53 años). En función del 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. Los encuestados residían: 3,5% en Capital Federal, 19% en Conurbano y el 77,5% en el Interior. El 51,1% de los sujetos no tenían personal a cargo y el 48,9% si tenía personal a cargo. Con respecto al estado civil, 39,7% eran solteros, el 57% casados, 2,5% separados y el 0,8% eran viudos. El 38,6% de la muestra ha viajado con anterioridad a otro país mientras que el 61,4% nunca lo ha hecho.

### Procedimiento

Los dos instrumentos formaban parte de una batería autoadministrable de pruebas que se aplicó a soldados voluntarios, suboficiales y oficiales en el CAECOPAZ que partirían a Haití por el periodo de 6 meses a participar de 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.

## INSTRUMENTOS

**Ansiedad intergrupal adaptada** (Stephan & Stephan, 1985, en Castro Solano 2007). Esta escala mide la ansiedad frente a grupos culturales diversos. Consta de 12 adjetivos que indican si la persona tiene mayor o menor ansiedad al contacto con grupos culturales diversos. Una mayor puntuación indica mayor ansiedad.

**Adaptación cultural** (IAC adaptación Castro Solano, 2007): El inventario 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 y Afrontamiento cultural*. Está compuesta por 48 ítems, a mayor puntuación mayor presencia de la dimensión.

## RESULTADOS

### Ansiedad Intergrupal

La escala que mide ansiedad intergrupal arrojó como media 2,83 (DE: 0,91). Este resultado indica que los encuestados no viven sensaciones de ansiedad ante grupos culturales diversos. Al indagar en las diferencias que podrían introducir los distintos aspectos sociodemográficos, se encontraron diferencias en función del rango militar: son los participantes de rango soldado quienes muestran mayores niveles de ansiedad intergrupal en comparación con los oficiales (soldados = 3,70; suboficiales subalternos = 2,72; suboficiales superiores= 2,87 y oficiales= 2,15; F (2,94) p= 0,03). No se encontraron diferencias significativas en función del sexo, edad, si tiene o no personal a cargo, si ha realizado viajes al exterior anteriormente, ni por estado civil o lugar de residencia o nacimiento.

### ADAPTACIÓN CULTURAL

En cuanto a la escala de adaptación cultural los puntajes hallados muestran que los sujetos tienen valores más altos en la dimensión *Aceptación de la diversidad cultural* ( 3,66; DE = 0,40). Le siguen en orden de importancia: *Apertura a experiencias nuevas* (3,31; 0,54), *Autonomía e independencia* (3,21; 0,40) y *Afrontamiento cultural* (3,21; 0,40).

Al realizar análisis para comprobar la incidencia de aspectos sociodemográficos, se encontraron diferencias estadísticamente significativas comparando quienes tienen personal a cargo con quienes no lo tienen. Son los participantes con personal a cargo (3,24), en comparación con quienes no tienen personal a cargo (3,09), quienes perciben mayores características en la dimensión Afrontamiento Cultural mostrando des este modo habilidades para afrontar eventos estresantes en el contacto con la cultura huésped ( $t$  (232) = 263;  $p$ =,000). También se encontraron diferencias en tres de las cuatro dimensiones de Adaptación Cultural al comparar los sujetos en función de experiencia en viajes anteriores al exterior. Quienes han viajado al exterior con anterioridad (apertura a experiencias nuevas (3,43); aceptación a la diversidad cultural (3,77); afrontamientos cultural (3,24)), en comparación con quienes no lo han hecho (apertura a experiencias nuevas (3,24); aceptación a la diversidad cultural (3,60); afrontamientos cultural (3,10)), puntúan más alto mostrando mayor percepción de conductas de adaptación hacia culturas diferentes a la propia (apertura a experiencias nuevas:  $t$  (232) = 255;  $p$ =,01; aceptación a la diversidad cultural:  $t$  (232) = 3,17;  $p$ =,000; afrontamiento cultural:  $t$  (232) = 243;  $p$ =,01 ).

Asimismo, se encontraron diferencias en la dimensión Autonomía e Independencia según el estado civil mostrando mayores valores los sujetos solteros (3,30) en comparación con los casados (3,14.  $t$  (217)= 3,07;  $p$ = .00).

No se encontraron diferencias significativas en función del sexo, ni por el lugar de residencia pero si en el lugar de nacimiento en la dimensión Apertura a experiencias nuevas, mostrando los sujetos que nacieron en Capital Federal (3,04) puntuaciones más bajas en comparación con quienes nacieron en el conurbano bonaerense (3,49) y en la Provincia de Buenos Aires (3,51.  $F$  (3, 215)= 3,04;  $p$ = .03).

Por último, se observaron diferencias significativas en relación al rango militar en dos dimensiones del Inventory de Adaptación Cultural. En la dimensión Autonomía e independencia mostraron mayores puntuaciones los oficiales (3,44) en comparación con quienes tienen diferentes rangos subalternos (Soldados = 3,30; Suboficiales subalternos = 3,21; Suboficiales superiores =3,15.  $F$  (3, 285) =  $p$ = 0,03). En la dimensión Afrontamiento cultural se encontraron diferencias significativas entre el grupo de soldados (2,89) y el grupo de oficiales (3,30) mostrando estos últimos mayores niveles de afrontamiento hacia la diversidad cultural ( $F$  (2,09)=  $p$ = .01).

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran que los sujetos seleccionados para participar de Misiones de Paz en Haití perciben niveles bajos de ansiedad intergrupal, es decir, se sentirán poco preocupados o tensionados por los posibles resultados negativos de la interacción ante culturas diferentes a la propia. Sin embargo, quienes tienen menos experiencia en formación militar mostraron niveles más altos de ansiedad. En relación a la adaptación cultural se evidenciaron niveles altos, principalmente en la aceptación de patrones culturales diversos, es decir los participantes podrían descentrarse de su propia cultura e interactuar con los demás sin inconvenientes en un contexto cultural que no sea el propio. Además se mostrarían flexibles y abiertos siendo esto imprescindible en su experiencia de viaje al exterior ya que se encontrarán con modos de pensar y de actuar muy diferentes a los propios. Al mismo tiempo el mostrar niveles altos en autonomía e independencia indicaría que no perciben el contexto social como amenazante o que influya en sus acciones, lo que resulta esencial en la adaptación cultural ya que el medio cultural distinto al principio resulta extraño (shock cultural) y aquellos más autónomos se recuperan rápidamente de la influencia masiva que el contexto nuevo tiene sobre la persona. Quienes han tenido experiencia en viajes al exterior, personal a cargo o mayor rango militar evidenciaron niveles más altos en la percepción de adaptación hacia culturas diferentes a la propia, mayores habilidades para afrontar eventos estresantes en el contacto con la cultura huésped y mayor autonomía e independencia a la hora de tomar decisiones frente a situaciones poco estructuradas o ambiguas respectivamente.

## NOTA

[1] Creadas en 1945, las Naciones Unidas son una organización inter-gubernamental, la única de carácter universal. Tiene 192 Estado Miembros que se comprometen a través de la Carta de la ONU, a preservar la paz y seguridad, mejorar las condiciones de vida de las personas y promover el desarrollo sostenible.

## BIBLIOGRAFIA

- BERRY, J. W. (1997). Immigration, Acculturation and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* 46:5-8.
- CASTRO SOLANO, A. (2007). Instructivo batería Liderazgo y Competencias Culturales. Guía para la evaluación e interpretación. Proyecto Agencia PICT 26078. Inédito.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: HarperCollins.
- KIM, Y. Contexts of Cross- Cultural Adaptation (1988). En Howard Giles & Cheris Kramarae (Eds.). *Communication and cross-cultural adaptation: an integrative theory* Clevedon: Multilingual Matters LTD (pp. 3-31).
- SOSA, F. & ZUBIETA, E. (2009). Estilos de personalidad y aceptación de la diversidad cultural. *Investigaciones en Psicología*. En prensa.
- STEPHAN, W. y STEPHAN C.W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41, 157-175.
- TORRES, L. & DAVID R. (2004). Acculturative distresss among Hispanics: The role of acculturative, coping, and intercultural competence. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 32: 155-167.
- TURNER, SM, BEIDEL, DC, DANCU, CV, & KEYS, DJ (1986). Psicopathology of social phobia and comparison to avoidant personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 389-394.
- WARD, C. Acculturation (1996). En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training* Thousand Oaks: Sage (pp. 124-147).