

I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2009.

HABILIDADES MULTICULTURALES EN POBLACIÓN MILITAR.

Sosa, Fernanda Mariel, Mele, Silvia Viviana, Torres, José Alejandro y Delfino, Gisela Isabel.

Cita:

Sosa, Fernanda Mariel, Mele, Silvia Viviana, Torres, José Alejandro y Delfino, Gisela Isabel (Agosto, 2009). *HABILIDADES MULTICULTURALES EN POBLACIÓN MILITAR. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/alejandro.torres/3>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnhy/uye>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Madrid: TEA Ediciones

GIL MONTE, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide

GIL MONTE, P. & PEIRÓ, J.M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.

GOLEMBIEWSKI, R.T. & al (1983) Phases of progressive burnout and their work site covariants. *Journal of Applied Behavioural Science*, 19 (4), pp. 461-481

HERNÁNDEZ ZAMORA, G.L., OLMEDO CASTEJÓN, E. & IBAÑEZ FERNÁNDEZ, I. (2003). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *Universidad de La Laguna, España. Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 2, 323-336.

LAZARUS, R.S. & FOLKMAN, S. (1984a). Coping and adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (pp. 282-325). New York: Guilford.

LAZARUS, R.S. (2000). Pasión y Razón. La comprensión de nuestras emociones. Barcelona: Paidós.

LEITER, M.P. (1992). Burnout as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work & Stress*, 6, 107-115.

LEITER, M. & MASLACH, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 4, 297-308.

LEIBOVICH, N. & SCHUFER, M. Comp. (2006) *Evaluación Psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Buenos Aires:

MASLACH, C. & JACKSON, S.R. (1986). The Burnout research in the social services: a critique. *Special issues: Burnout among social workers. Journal of Occupational Behaviour*, 1, 95-105.

RICHAUD DE MINZI, M.C. (2003) Coping assessment in adolescents, en *High Beam Research*.

HABILIDADES MULTICULTURALES EN POBLACIÓN MILITAR

Sosa, Fernanda Mariel; Mele, Silvia Viviana; Torres, José Alejandro; Delfino, Gisela Isabel

Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. Argentina

RESUMEN

El multiculturalismo, como manifestación de la diversidad, del pluralismo cultural y de la presencia en una misma sociedad de grupos con diferentes códigos culturales no es una condición singular de la cultura moderna, es la condición normal de toda cultura. El incremento del contacto intercultural hace necesario el entrenamiento en nuevas habilidades así como la intervención en actitudes y valores. En esta línea, el presente trabajo tiene como objetivo explorar el perfil de los cadetes y oficiales militares en algunas habilidades multiculturales como son los valores, las actitudes hacia el multiculturalismo y el liderazgo intercultural; así como indagar la existencia de perfiles diferenciales entre los grupos. Los resultados obtenidos sobre la base de una muestra intencional de 715 cadetes y oficiales militares muestran que la percepción de habilidades para liderar grupos en contextos culturales diversos aumenta a medida que se avanza en los años de formación y al egreso. Esta tendencia surge también en las actitudes hacia el multiculturalismo y en los valores de auto-trascendencia, apertura al cambio y conservación. La aceptación de la diversidad cultural y las habilidades a ella asociadas es mayor en los participantes que tienen experiencia en contacto intercultural y en los oficiales.

Palabras clave

Multiculturalismo Liderazgo intercultural Valores Actitudes

ABSTRACT

MULTICULTURAL ABILITIES IN MILITARY POPULATION

Multiculturalism, as manifestation of diversity, cultural pluralism and the presence in a same society of different cultural codes is not a singular condition of modern culture if not a normal condition of general culture. The increment of intercultural contact leads to the necessity of training in new abilities and reviewing values and attitudes. In this perspective, current paper has the aim to explore in some multicultural abilities such as values, multicultural attitudes and intercultural leadership; it was also compare differential profiles inner group. Data from a convenience sample of 715 military cadets and officials shows that self perception on the capacity in leading groups in different contexts increase when going higher in educational levels. This tendency also showed up with multiculturalism attitudes and self-trascendence, openness to change and conservation values. Acceptance of cultural diversity and related abilities is higher in participants with experience in intercultural contact and officials.

Key words

Multiculturalism Intercultural Leadership Values Attitudes

El multiculturalismo, como manifestación de la diversidad, del pluralismo cultural y de la presencia en una misma sociedad de grupos con diferentes códigos culturales, no es una condición singular de la cultura moderna, es la condición normal de toda cultura. Una nueva problemática es el crecimiento de conflictos vinculados al aumento de la diversidad cultural tanto a nivel intergrupual como intragrupal. Todo indica que una gran parte de los conflictos en las sociedades modernas están vinculados a las relaciones interculturales. Asimismo, la inmigración de segmentos de población del Tercer Mundo hacia el mundo desarrollado es otra fuente de diversidad moral y cultural por un lado y de conflictos (micro-conflictos en relación con los anteriores) por otro.

La cultura, desde una perspectiva subjetiva, tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos

connotativos (actitudes, normas y valores) que marcan cómo deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan reglas sobre cómo hacerlas.

Triandis (1993) afirma que existe la necesidad de contar con teorías del liderazgo que tomen en cuenta las variables contextuales para poder saber cuáles son las acciones del líder que funcionan y cuáles no, en culturas con características diferentes, debido a que por lo general las teorías y modelos existentes del liderazgo son en extremo generales y caracterizan las acciones del mismo independientemente del contexto.

En la actualidad existe cierto consenso en considerar que en muchos casos las habilidades aprendidas durante la formación en entornos particulares, no se pueden transferir a contextos culturales diferentes (Berry, 2004). Es decir su efectividad va a estar muy ligada al ámbito de desempeño y, por lo tanto, se encuentran múltiples diferencias individuales en contextos diferentes. En términos técnicos, la falta de entrenamiento intercultural lleva a configurar un síndrome de *shock cultural*. El concepto clave es la competencia cultural que deben tener los líderes para que sus acciones resulten exitosas en contextos culturales diferentes.

El hecho de que deban poner en práctica las habilidades de liderazgo en contextos diferentes al medio habitual en que se desempeñan, hace que las variables contextuales moderen la concepción del ese concepto por parte de los seguidores y esto influya sobre la efectividad de las acciones del líder (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002). Este nuevo líder tiene que, en el cambio organizacional, saber cómo ejercitar el mando de modo que sea efectivo en contextos muy diferentes del cual se "aprendió" a liderar. Los líderes de hoy tienen que desenvolverse en contextos imprevisibles y deben tomar sus decisiones en forma culturalmente acertada para ser plenamente eficaces.

MÉTODO

Estudio correlacional de diferencia de grupos de diseño no experimental transversal.

Participantes y Muestra

Muestra no probabilística intencional compuesta por 715 Cadetes y Oficiales del Colegio Militar de la Nación (686 varones y 29 mujeres) entre 18 y 48 años, edad promedio de 22,88. El 27,3% reside en Capital Federal, el 59,93 % en el conurbano bonaerense y el 12,73 % restante en el interior del país. El 21,2% nació en Capital Federal, el 10,1% en conurbano bonaerense, el 17 % en provincia de Buenos Aires, el 51,1% en interior del país y el 0,6% restante en exterior del país. Cursa primer año de la carrera el 31%, segundo el 23%, tercero el 15%, cuarto el 21% y el 10% corresponde a oficiales. El 27,6% tiene personal a cargo. Promedio de 24 personas a cargo es Mediana = 10; mínimo de 1 y máximo de 472. Promedio de 985 días con personal a cargo; Mediana = 365 (un año); mínimo de 3 y máximo de 9490 días. El 11% tiene familiares de otra nacionalidad o que pertenecen a otra cultura. El 47% viajó a otros países.

Instrumentos

Se realizó una aplicación colectiva de un cuestionario autoadministrado integrado por: a) *Escala de Valores* (Schwartz, 2005), *Inventario de actitudes hacia el multiculturalismo* (MCA, Berry, 1995, Adaptación Castro Solano & Casullo, 2007), *Liderazgo Intercultural* (Lidinter adaptación Castro Solano, 2007) y b) aspectos sociodemográficos tales como edad, estado civil, lugar de nacimiento y residencia, viajes realizados (interior/exterior) y año de formación en el caso de los cadetes.

RESULTADOS

Respecto de las actitudes hacia el multiculturalismo, se observa que en general, los participantes exhiben una tendencia favorable ($M= 3,01$; $DE=0,40$) media que aumenta a medida que se avanza en los años de formación -de 1° a 4° año- hasta encontrar la máxima puntuación en el grupo de oficiales ($M= 3,73$; $DE=0,36$). Las diferencias de medias son estadísticamente significativas ($F(4,601)= 18,555$; $p<000$) ratificando que el cambio en estas actitudes se dan básicamente en el tránsito de cadete a oficial. Se incorporó a la edad como co-variable para probar su incidencia pero no es ésta variable la que está condicionando.

En lo que hace a las habilidades de un liderazgo intercultural, se observa también la tendencia anterior. Los participantes exhiben

una puntuación media ($M= 3,31$; $DE= 0,31$), manteniéndose una tendencia relativa en los cadetes para encontrarse la puntuación más alta en el grupo de oficiales ($M= 3,48$; $DE=0,59$). Formando dos grupos, la diferencia es estadísticamente significativa ($t(76,951)= -2,112$; $p<0,38$). Se comprobó nuevamente la incidencia de la edad para ratificar que la diferencia en el aumento de habilidades interculturales en la capacidad de liderar se debe más a la instancia posterior al egreso, a los participantes que ya son oficiales.

Al comparar el perfil de valores, de manera coherente, se encuentran diferencias en los tipos motivacionales relacionados con la Apertura al Cambio al mismo tiempo con la Conservación ($F(4,614)= 8,643$; $p<.000$; $F(4,599)=10,010$; $p<.000$, respectivamente). Respecto de la Apertura al cambio, las puntuaciones más altas se encuentran en los cadetes de 3° y 4° año observándose una relativa merma en los oficiales al énfasis en la importancia de la independencia de juicio y acción y en el gusto por la novedad y los desafíos ($F(4,614)= 8,643$; $p<000$). Es interesante remarcar, en términos de aceptación de la diversidad y del entrenamiento en habilidades interculturales, que esto no supone un reemplazo de los valores de conservación por los de auto-trascendencia o apertura al cambio sino una combinación. El aumento excesivo de una apertura al cambio por sobre la conservación hablaría más de un proceso de aculturación y no de integración. La perspectiva multicultural implica abrirse al otro diferente pero al mismo tiempo mantener costumbres y tradiciones propias, todo esto con un mayor énfasis en la valoración del bienestar del otro (auto-trascendencia) por sobre el poder y el logro individual (autopromoción). Asimismo, se encontró que el hecho de tener experiencia en viajes al exterior- indicador de mayor exposición a la diversidad cultural-, arroja diferencias significativas tanto en una mejor actitud hacia el multiculturalismo (si: 3,08 vs no: 2,96; $t(625)= 3,54$; $p<.000$), en una mayor capacidad de liderazgo intercultural (si: 3,35 vs no: 3,28; $t(643)= 2,28$; $p<.023$) como en un mayor énfasis de valores de Apertura al Cambio (si: 3,57 vs no: 3,41; $t(616)= 2,353$; $p<.019$) y Auto-trascendencia (si: 3,86 vs no: 3,71; $t(607)= 2,254$; $p<.025$).

De los análisis realizados surge que los participantes que exhiben más habilidades multiculturales así como actitudes más favorables a la diversidad cultural, enfatizan valores que integran la preocupación por el bienestar del otro así junto con un equilibrio entre la apertura al cambio y la conservación. A su vez, estas habilidades y actitudes se encuentran en mayor medida entre los participantes que tienen más experiencias de exposición a la diversidad cultural -evaluada en términos de viajes realizados al exterior y también por el hecho de ser oficiales.

NOTA DE AUTORES

(1) 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.

BIBLIOGRAFÍA

- BERRY, J.W. (2004). Fundamental psychological processes in intercultural relations. En D. Landis, J Bennett y M Bennett (Eds.), *Handbook of intercultural training* (pp.166-184): London: Sage Publications.
- BERRY, J.W.; KALIN, R. & TAYLOR, D.M. (1977). *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*. Ottawa: Supply and Services.
- GRÜNER, E. (1998). *Estudios Culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo*. Buenos Aires: Paidós.
- 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.
- SCHWARTZ, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? En Ros, S y Gouveia, V. *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- SCHWARTZ, S. (2005). *Basic Human Values: Their content and structure across countries*. En A. Tamayo y J. Porto (eds.), *Valores y trabalho [Values and work]*. Brasília: Editora Universidad de Brasília.
- TRIANDIS, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*, Boulder, CO: Westview Press.