

# LA APERTURA AL OTRO EN ESTUDIANTES MILITARES: UN ESTUDIO PILOTO DESCRIPTIVO<sup>1</sup>

SOL ALDANA GRINHAUZ

Doctora en Psicología en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, docente adjunta de la Universidad de la Defensa Nacional.

SERGIO AZZARA

Doctor en Humanidades Médicas en Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires, docente adjunto de la Universidad de la Defensa Nacional.

SUSANA AZZOLLINI

Doctora en Psicología en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Secretaria de Investigación de la Facultad del Ejército (Universidad de la Defensa Nacional).

ALEJANDRO COSENTINO

Doctor en Psicología (Universidad de Palermo). Director de proyecto UNDEFI 2017.

## Resumen

El objetivo de la presente investigación ha sido explorar la dimensión afectiva de la Apertura al Otro en sus dos aspectos: atracción y aversión afectivas hacia el otro, en cadetes del Colegio Militar de la Nación. Asimismo, otro objetivo fue conjeturar sobre la trayectoria de las dimensiones afectivas de la Apertura al Otro, llamada *fortaleza multicultural*, a través de los años de la carrera militar. Esta investigación se clasifica como

---

<sup>1</sup> Esta investigación fue financiada por la UNDEF bajo el Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación UNDEFI 2017, con el número de expediente UNDEF 322. Título del proyecto: "Primera Ayuda Psicológica en cadetes sin experiencia en catástrofes: Efecto del entrenamiento y la afectividad / racionalidad en la respuesta efectiva", dirigido por Alejandro César Cosentino, director del proyecto UNDEFI 2017.

un estudio no experimental descriptivo generador de hipótesis. Se administró el Inventario de Apertura al Otro, Dominio Afectivo y una encuesta socio-demográfica a una muestra de cadetes que cursaban de primero a cuarto año en la academia militar ( $n = 175$ ). Se halló que los estudiantes de primer año mostraron una media más alta de aversión afectiva al otro en comparación al resto de los años. Los cadetes de tercer año mostraron la media más alta de atracción al otro y la media más baja de aversión al otro. Este estudio, que no halló resultados estadísticamente significativos, permitió la generación de hipótesis sobre la presencia y trayectoria de la dimensión afectiva de la apertura al otro en cadetes. Estudios futuros podrán testear las hipótesis surgidas de este estudio exploratorio.

## Palabras clave

El otro – apertura - cadetes – Colegio Militar de la Nación – fortaleza multicultural

## Abstract

The objective of this research has been to explore the presence of the affective dimension of the Openness to the Other in its two aspects: affective attraction and affective aversion to the other, in cadets of the Argentine Military Academy. Likewise, other objective has been to conjecture about the trajectory of the affective dimensions of the Openness to the Other, named as multicultural strength, through the years of the military career. This research is classified as a non-experimental hypothesis-generating descriptive study. The Openness to the Other Affective Domain Inventory and a sociodemographic survey were administered to a sample of cadets from their first to fourth year of career at the military academy ( $n = 175$ ). It was found that, on the one hand, first-year students showed a higher mean of affective aversion to the other compared to the rest of the years. On the other hand, third year cadets showed the highest mean of affective attraction to the other and the lowest mean of aversion to the other. This study, which found no statistically significant results, allows the generation of hypotheses on the presence and the trajectory of the affective dimension of openness to the other in cadets. Future studies will test the hypotheses generated from this pilot exploratory study.

## Keywords:

The other – openness- cadets - Argentine Military Academy- multicultural strength

## Introducción

El siglo XXI se encuentra sumergido en el avasallante desenfreno de la globalización. Esto está permitiendo una creciente interconectividad, un avance de la información y de las tecnologías, lo que ha repercutido en que las empresas, organizaciones, e instituciones se han relocalizado en otros países. Esto ha traído un aumento de la migración, que llevó a que las personas migrantes deban adaptarse a vivir en otros contextos donde imperan valores, tradiciones y costumbres distintas a los de origen (Cosentino y Castro Solano, 2014). Un ejemplo de estas poblaciones migrantes son los militares que se desempeñan en misiones de paz. Se trata de residentes temporarios o *soujourners* ya que son personas que migran a un contexto cultural distinto por un tiempo relativamente largo (6 meses a 5 años), para realizar una tarea específica al tiempo que deben adaptarse eficazmente a la cultura huésped. Para ello, deben poner en juego lo que se denomina competencias culturales, es decir, habilidades de adaptación sociocultural (Sue y Sue, 2008).

Desde hace sesenta años, la Argentina ha participado en misiones de paz en varios países, tales como Haití (MINUSTAH), Chipre (UNFICYP), Sahara Occidental (MINURSO), Medio Oriente (UNTSO), República del Chad (MINURCAT), Costa de Marfil (ONUCI) y Liberia (UNMIL). Allí, militares del Ejército Argentino han desarrollado tareas tales como realizar patrullajes de control, distribución de medicamentos y alimentos para la población local, monitoreo de campos de refugiados y de actos electorales, implicando la labor conjunta de ONGs, Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad correspondientes a diversos países en representación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Azzollini, Torres, Depaula, Clotet y Nistal, 2010a; Azzollini, Torres, Depaula, Clotet y Nistal, 2010b; Torres, Azzollini, Depaula y Clotet, 2010).

En estas misiones, los cascos azules o *peacekeepers*, además de ejercer las tareas anteriormente nombradas, deben relacionarse con la población local y con profesionales militares del Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea provenientes de otras Fuerzas de Seguridad (por ejemplo, Gendarmería) o civiles (por ejemplo, traductores de idiomas), pertenecientes a otras ONGs o a

fuerzas armadas extranjeras (Azzollini, Torres, Depaula, Clotet y Nistal, 2010a; Azzollini, Torres, Depaula, Clotet y Nistal, 2010b; Torres, Azzollini, Depaula y Clotet, 2010). Esto ha llevado a que los migrantes tengan que adecuarse a ambientes culturales diversos, donde además de la cultura huésped hay contactos con otros migrantes, miembros de otras culturas. Esta situación expone a todos los migrantes provenientes de una u otra cultura a un contacto elevado con otros culturalmente diversos. Entonces, la posibilidad de adaptarse a otros modos de vida y a otras culturas constituye un factor determinante en el desempeño individual y organizacional (Castro Solano, 2012; Fowers y Davidov, 2006; Thomas e Inkson, 2003).

Estas competencias culturales presentan tres aspectos fundamentales: la autoconciencia de los propios valores culturales, el conocimiento de aquellos que tienen valores culturales opuestos o diferentes a los propios y la adaptación de las propias conductas a las necesidades de los grupos culturalmente diversos y el uso apropiado de las habilidades y del conocimiento social en situaciones culturalmente diversas. De la interacción correcta de estos tres elementos resulta la adaptación exitosa a un nuevo contexto cultural (Hammer, Bennett y Wiseman, 2003). Sin embargo, Fowers y Davidov (2006) postulan que los migrantes, si bien pueden tener estos tres elementos, podrían carecer de lo más importante: el aspecto emocional o motivacional. Es decir, aunque las personas dominen los conocimientos sobre la cultura huésped, si no poseen la motivación para adaptarse e integrarse a culturas diferentes, estos conocimientos pueden no usarse según los fines éticos del multiculturalismo o pluralismo cultural.

En este sentido, un rasgo de personalidad que ha cobrado gran interés es el que Fowers y Davidov (2006) propusieron como Apertura al Otro. Estos autores plantean que la Apertura al Otro constituye el núcleo de las competencias culturales. Se trata de una fortaleza del carácter, que involucra el aspecto afectivo de la relación con un otro diferente e implica vivenciar un genuino interés por relacionarse con las personas, incluso si son culturalmente diferentes a uno mismo, sin experimentar disgusto o desconfianza. El entrenamiento de esta virtud debe ser uno de los aspectos centrales para aquellos que trabajan con personas de diferentes culturas o estratos sociales. Para estos autores, una adecuada Apertura al Otro es tan importante como las destrezas propias que debe poseer un militar para el correcto ejercicio de su profesión. Esta fortaleza posee un rol central en la facilitación de la interacción con el otro diferente, basada en el respeto y en la

promoción del reconocimiento de la diversidad cultural. Cosentino y Castro Solano (2014) han encontrado que en la Apertura al Otro pueden distinguirse dos dimensiones: Atracción al otro y Aversión al otro. La primera dimensión habla de personas que sienten atracción y fascinación por el otro culturalmente diverso, se trata de sujetos que gustan de conocer otras costumbres, que consideran importante viajar para interactuar con otras culturas y que son abiertos a creencias distintas e incluso opuestas a las propias. Por otra parte, la segunda dimensión –Aversión al otro– habla de sujetos que se sienten incómodos al relacionarse con personas que muestran creencias o maneras de ver el mundo diferentes a las propias, desconfían e incluso evitan tener que relacionarse con personas de culturas diferentes. Se trata de sujetos que se encuentran a la defensiva y reticentes a relacionarse con otro culturalmente diverso. De esta forma, un individuo migrante puede tener competencias culturales poco desarrolladas en relación con la nueva cultura huésped, pero si cuenta con altos niveles de atracción y bajos niveles de aversión al otro culturalmente diverso, esta persona estaría motivada –desde el respeto– para aprender e integrar aspectos de esa cultura tan distinta (Cosentino y Castro Solano, 2014).

Castro Solano (2010) señala que, muchas veces, la selección de un líder al mando de misiones en contextos disímiles al propio se basa solo en el conocimiento técnico y en la experticia, dejando de lado las variables culturales, como si el contexto cultural no ejerciera efecto en el ejercicio de liderar. Esto puede desembocar en un temprano regreso del migrante con los costos personales y laborales que ello implica.

Un estudio llevado a cabo por Sosa, Mele y Zubieta (2009) en soldados voluntarios, suboficiales y oficiales reunidos en el CAECOPAZ (Centro Argentino de Entrenamiento Conjunto para Operaciones de Paz) que partirían hacia Haití para participar de Misiones de Paz en las siguientes dos semanas, mostró que prevalecía en ellos una actitud favorable hacia las diferencias culturales. A su vez, se halló que las actitudes favorables hacia el multiculturalismo se asocian a valores de autotranscendencia y apertura al cambio y con un conjunto de competencias sociales entre las que se encuentra la inteligencia emocional.

Finalmente, en un proyecto de investigación financiado por la Universidad de la Defensa, se ha podido constatar que la dimensión afectiva de la fortaleza Apertura al Otro se ha asociado de manera estadísticamente significativa con una mayor efectividad en primera ayuda psicológica en cadetes del

Colegio Militar de la Nación.

La primera ayuda psicológica es un modo de intervención en el rescate de personas afectadas por desastres que se lleva a cabo en los momentos iniciales de ocurrido un desastre o situación de crisis. Los rescatistas que la llevan adelante se ocupan de brindar a las personas afectadas ayuda y apoyo de forma no invasiva, evaluar las necesidades y preocupaciones, ayudar a atender sus necesidades básicas, escucharlas sin presionarlas para que hablen, reconfortarlas y ayudarlas a sentirse calmas, asistirles para que accedan a información, servicios y apoyos sociales y, protegerlas de ulteriores peligros. Si bien se trata de una ayuda inicial destinada a resguardar la integridad psicológica, la misma no necesariamente tiene que ser brindada por profesionales de la salud; de hecho, los primeros que acceden al escenario suelen ser justamente personal de las Fuerzas Armadas en misiones de paz (OMS, 2012). Para todas estas tareas que implican una primera atención psicológica ante el desastre, se ha podido comprobar que una alta atracción y una baja aversión hacia el otro diverso por parte del rescatista se asocian con una mayor efectividad en la acción de rescate.

Por todo lo señalado, el objetivo de la presente investigación ha sido describir la presencia de Apertura al Otro en cadetes del Colegio Militar de la Nación de primero a cuarto año, quienes se encuentran cursando la Academia Militar. Asimismo, conjeturar sobre la evolución del factor Apertura al Otro a través de los diferentes años de la carrera.

## Método

### *Tipo de estudio y diseño*

Estudio no experimental descriptivo generador de hipótesis, con diseño transversal, e hipótesis de diferencias entre grupos sin atribución causal.

### *Participantes*

Se utilizó una muestra no probabilística, intencional que incluyó 175 cadetes militares, 147 hombres (84%) y 28 mujeres (16%), edad  $M = 22$ ,  $DT = 2.4$ , rango 18-29 años, que cursaban 1º ( $n = 22$ ), 2º ( $n = 75$ ), 3º ( $n = 43$ ) y 4º ( $n = 35$ ) año de la Academia Militar. La participación de los cadetes fue voluntaria, con consentimiento escrito informado, y se garantizó la confidencialidad de

los datos recabados. Se contó con la autorización y apoyo del Colegio Militar de la Nación, sede de la Facultad del Ejército de la Universidad de la Defensa Nacional.

## *Instrumentos*

### Encuesta sociodemográfica.

Se registraron los datos sociodemográficos de los cadetes participantes de la muestra como año de cursada, lugar de nacimiento, edad, sexo, etc.

### *Inventario de Apertura al Otro, Dominio Afectivo (IADA).*

Es un instrumento desarrollado por Cosentino y Castro Solano (2014) que mide las dos dimensiones del dominio afectivo de la apertura al otro culturalmente diverso (Fowers y Davidov, 2006). La dimensión atracción afectiva hacia el otro, constituida por 3 ítems (alfa de Cronbach = .79), y la dimensión aversión afectiva hacia el otro, constituida por 3 ítems (alfa de Cronbach = .74), se responden en una escala tipo *Likert* de 5 ítems que va de 1, muy parecido, a 5, muy diferente. Se confirmó la estructura factorial del instrumento por medio de un análisis factorial confirmatorio. Además, el instrumento cuenta con validez convergente, de grupos conocidos, e incremental.

## Resultados

Para comparar la apertura al otro entre los cadetes que cursaban desde el primer al último año de la institución militar universitaria se realizó un análisis de la varianza (ANOVA), utilizando como variable dependiente las dos dimensiones de Apertura al Otro que contempla el instrumento IADA: Atracción al otro y Aversión al otro; y como criterio el año de cursada (ver Tabla 1). Debido a que el resultado del ANOVA para atracción y el ANOVA para aversión fueron  $F(g.l.) = 1.32(3); p > .05$ , se hará un análisis de las medias de las puntuaciones de las dimensiones de la dimensión afectiva de Apertura al Otro diverso. Se considera el resultado de este estudio piloto como propio de un estudio con bajo poder para detectar diferencias.

LA APERTURA AL OTRO EN ESTUDIANTES MILITARES  
UN ESTUDIO PILOTO DESCRIPTIVO

Tabla 1 Medias de Atracción y Aversión al otro en cada año de cursada

	Primer año Media (DE)	Segundo Año Media (DE)	Tercer año Media (DE)	Cuarto año Media (DE)
Atracción al otro	10.95 (2.25)	11.73 (2.63)	11.95 (2.49)	11.09 (2.36)
Aversión al otro	6.27 (2.42)	5.13 (2.08)	5.02 (2.36)	5.11 (2.50)

Puede observarse en la Tabla 1 y en la Figura 1 que, con relación a la dimensión Atracción al otro, la media de los cadetes de segundo y tercer año son las más elevadas en comparación a primero y cuarto año. La media más baja es la de primer año, si bien muy cercana a la media de cuarto año. Este resultado podría sugerir que la media de Atracción al otro culturalmente diverso es baja al ingresar los cadetes de primer año, luego crece alcanzando su pico en tercer año para luego decrecer en cuarto año casi al mismo valor de los cadetes de primer año (ver Figura 1).

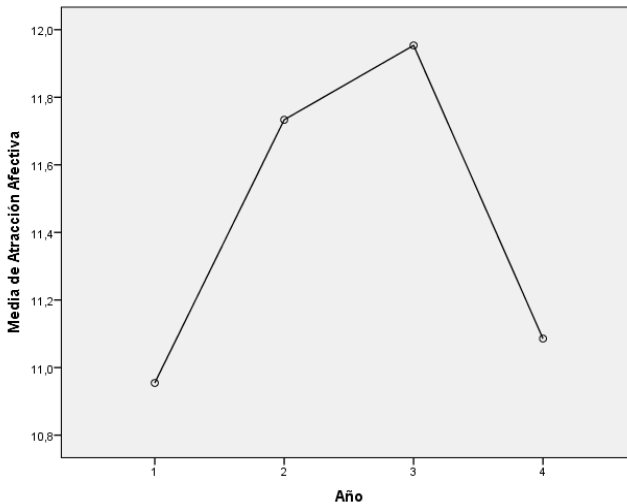


Figura 1. Media de Atracción al otro por año de cursada.

Respecto de la dimensión Aversión al otro, el comportamiento de la media de cada año de cursada fue casi el inverso al resultado anterior, excepto por la media de cuarto año. En este caso, la media de Aversión al otro más alta fue la de primer año, diferenciándose considerablemente de las medias de los años restantes, siendo la de tercer año la más baja. Estos resultados pa-



recen sugerir que los cadetes ingresan a la Academia Militar con una mayor Aversión al otro pero en los años siguientes dicha media va bajando (Ver Figura 2).

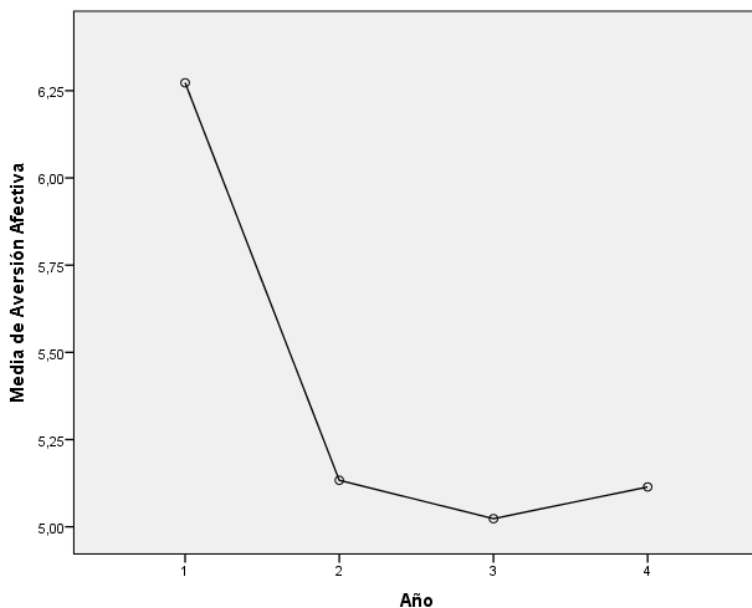


Figura 2. Media de Aversión al otro por año de cursada.

Se podría inferir, en un sentido general, que el peor escenario de la apertura al otro culturalmente diverso sería el primer año de la Academia Militar: los cadetes de primer año reportaron alta aversión y baja atracción al otro. Sin embargo, en tercer año se presentaron las mayores puntuaciones de Atracción al otro y las menores puntuaciones de Aversión al otro.

## Discusión

En el presente trabajo se ha perseguido el objetivo de analizar la Apertura

al Otro en sus dos dimensiones –Atracción y Aversión al otro culturalmente diverso– en cadetes que se encontraban cursando la Academia Militar en el Colegio Militar de la Nación. Si bien no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la presencia de estas dos dimensiones entre los cuatro grupos de cadetes de cada año, se pudo observar que los cadetes de tercer año son quienes tienen una mayor Atracción y una menor Aversión al otro, es decir, poseen un mayor interés por relacionarse con las personas culturalmente diferentes, sin experimentar disgusto o desconfianza.

Respecto de la Atracción al otro, lo que llamó la atención fue que los cadetes de primer año ingresan con menor media de Atracción al otro, pero en segundo y tercer año de la carrera, esta media crece, aunque en cuarto año decrece nuevamente casi alcanzando la media inicial. Si bien estos resultados son paradójicos, coinciden, en parte, con un estudio realizado por Cosentino (2011) en el cual se compararon a los cadetes de inicio de carrera con los del final, hallándose que los cadetes de cuarto año presentaban menos ciudadanía y menos bondad (i. e., lealtad y subordinación a las decisiones que provienen del grupo, y capacidad de trabajar de forma integrada con su equipo). Los autores del presente estudio coinciden con Cosentino (2011) al considerar que la Academia Militar es una institución educativa dedicada a la formación de líderes. Para los cadetes más avanzados en la carrera, un líder suele ser menos cooperativo y más orientado hacia sí mismo o al cumplimiento de la tarea, es decir, lo que importa es que los objetivos se logren sin tener en cuenta la repercusión de las órdenes en el subordinado o en la población civil receptora de la acción militar (Castro Solano y Nader, 2008).

En este sentido, esta disminución de la media de Atracción al otro en los cadetes de cuarto año podría responder a un ajuste adaptativo de los rasgos de personalidad necesarios para desempeñar adecuadamente la función de liderazgo en el ámbito militar, constituyendo un efecto esperable del paso por el sistema de entrenamiento militar. Los cadetes suelen ingresar con una menor atracción al otro y una mayor aversión al otro, pero durante segundo y tercer año la fortaleza multicultural aumenta mientras disminuye la aversión. Esto podría tener que ver con la convivencia en el Colegio Militar de la Nación entre los cadetes que provienen de distintas partes del país y con distintas costumbres. Los cadetes realizan sus estudios viviendo en la unidad militar y esto implica aceptar al otro con sus diferencias. Una cultura diferente no necesariamente implica provenir de nacionalidades diferentes; a veces suelen existir diferencias culturales en un mismo país e incluso en

una misma provincia de acuerdo a barrio de procedencia. Todas estas diferencias suelen aunarse en la convivencia en la Academia Militar, constituyendo un aprendizaje en sí mismo al tiempo que adquieren las destrezas militares necesarias para aprobar la cursada. En cuarto año, la atención está puesta en el egreso y en la actividad profesional, la cual implica reforzar la actitud de líder y la separación de este respecto de los subordinados y de la población civil.

Finalmente, el estudio presenta dos limitaciones principales. Por un lado, la muestra es pequeña por lo cual debería aumentarse su tamaño para así obtener resultados más confiables y de mayor poder estadístico. Otra limitación tiene que ver con que, al tratarse de un estudio transversal, los resultados aquí expuestos no derivan de un seguimiento de los cadetes a través de los cuatro años de cursada, lo cual sería altamente interesante ya que permitiría observar si la dimensión afectiva de la Apertura al Otro efectivamente va variando en cada cadete en su paso por la Academia Militar o si alguno de los cambios comparativos observados en este estudio obedecen, en realidad, al efecto de una deserción por parte de los cadetes con mayor aversión al otro en el primer año, quedando en segundo y tercer año solo aquellos que muestran tal característica más baja. Se sugiere entonces, para futuras investigaciones, llevar adelante un estudio descriptivo longitudinal de diseño intrasujetos en el cual se pueda hacer dicho seguimiento para confirmar las hipótesis surgidas de este estudio.

## Bibliografía

Azzollini, S., Torres, A., Depaula, P., Clotet, C. y Nistal, M. (2010). La tensión entre la adaptación y la extrañeza cultural: Los significados atribuidos por integrantes de misiones de paz a los hábitos y costumbres de los lugareños. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP 9 y 10 de diciembre de 2010 La Plata, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Azzollini, S., Torres, A., Depaula, P., Clotet, C. y Nistal, M. (2010). Los significados atribuidos a las situaciones de incertidumbre por militares integrantes de una misión de paz en Haití. *VI Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos*, 1-9.

Castro Solano, A. (2010). Percepción del clima de aceptación de la diversidad en las organizaciones. Un estudio con líderes argentinos. Climates perception of diversity acceptance in organizations. A study of Argentine leaders. *Boletín de Psicología*, 98, 41-53.

Castro Solano, A. (2012). La evaluación de las competencias culturales: Validación del inventario ICC [Assessment of cultural competence: Validation of the inventory ICC]. *Interdisciplinaria*, 29, 109-132.

Castro Solano, A. y Nader, M. (2008). Análisis del cambio en las teorías implícitas del liderazgo como producto del entrenamiento en las habilidades para liderar en cadetes militares [Change analysis in implicit leadership theories as a result of the training in ability to lead in military students]. *Boletín de Psicología*, 94, 57-68.

Cosentino, A. C. (2011). *Fortalezas del carácter en militares argentinos* (Tesis Doctoral. Universidad de Palermo, Argentina).

Cosentino, A. y Castro Solano, A. (2014). The assessment of multicultural strength: Design and validation of an Openness to the Other Affective Domain Inventory. *European Journal of Psychological Assessment*, 30(4), 261.

Fowers, B. J. y Davidov, B. J. (2006). The virtue of multiculturalism: Personal transformation, character, and openness to the other. *American Psychologist*, 61(6), 581.

Hammer, M. R., Bennett, M. J. y Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2012). *Guía para trabajadores de*

*campo*. Ginebra: Nonserial Publications.

Sosa, F. M., 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.

Sue, D. W. y Sue, D. (2008). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley.

Thomas, D. C. e Inkson, K. (2003). *People skills for global business: Cultural intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler.