

**LA PERSONALIDAD MULTICULTURAL Y SU RELACIÓN CON LA
EDUCACIÓN EN EL EXTRANJERO**

*MULTICULTURAL PERSONALITY AND ITS RELATION WITH EDUCATION
ABROAD*

Carballal-Broome, Ana. ⁽¹⁾ & Pinillos-Costa, M.^a José. ⁽²⁾

⁽¹⁾ Universidad Nebrija, España

⁽²⁾ Universidad Rey Juan Carlos, España

Recibido | Received: 28-11-2018

Aprobado | Approved: 11-12-2018

Publicado | Published: 18-12-2018

Correspondencia | Contact: Ana Carballal Broome | acarball@nebrija.es

 [0000-0003-2776-3406](https://orcid.org/0000-0003-2776-3406)

RESUMEN

Palabras clave
multiculturalismo
comunicación
intercultural
educación
internacional
competencia
intercultural
diversidad
cultural

En el mundo global, donde la diversidad cultural está más presente cada día, surge un creciente interés por estudiar en profundidad la competencia intercultural, imprescindible para vivir y trabajar en contextos internacionales o multiculturales. Sin embargo, las características o habilidades que debe tener una persona interculturalmente competente no están todavía claramente definidas. El objetivo de este trabajo es contribuir a esclarecer la relación entre personalidad multicultural y educación teniendo en cuenta la experiencia concreta de la participación en un programa de estudio en el extranjero. La personalidad multicultural engloba una serie de rasgos de personalidad específicos, que favorecen o dificultan el desarrollo de la competencia intercultural que, a su vez, facilita el entendimiento en entornos culturalmente diversos. Para explorar esta cuestión se ha llevado a cabo una investigación empírica con estudiantes universitarios comparando a aquellos que estaban participando o habían participado en un programa universitario en el extranjero con los que carecían de dicha experiencia. El resultado muestra que los participantes con experiencia de estudios en el extranjero tenían niveles significativamente más altos en tres de los cinco rasgos de personalidad multicultural: empatía cultural, apertura mental e iniciativa social. Este resultado nos permite sugerir que estos tres rasgos de personalidad multicultural son susceptibles de ser transformados a través de la experiencia internacional; lo que tiene importantes implicaciones tanto para la teoría como para la práctica en materia de recursos humanos y de educación internacional.

ABSTRACT

Keywords
multiculturalism
intercultural
communication
international
education
intercultural
competence
cultural diversity

In the global world, where cultural diversity is more present every day, there is a growing interest in studying intercultural competence in depth which is essential to live and work in international or multicultural contexts. However, the characteristics or abilities that an intercultural competent person must have are not yet clearly defined. This article aims to help clarify the relationship between multicultural personality and education, taking into account the specific experience of participating in a study abroad program. The multicultural personality encompasses a series of specific personality traits, which favor or hinder the development of intercultural competence that in turn facilitates understanding in culturally diverse environments. To explore this question, an empirical research has been carried out with college students comparing those who were participating or had participated in a university program abroad to those who lacked such experience. The result shows that participants with study abroad experience had significantly higher levels in three of the five multicultural personality traits: cultural empathy, open-mindedness and social initiative. This result allows us to suggest that these three multicultural personality traits are capable of being transformed through international experience, which has important implications for both theory and practice in the field of human resources and international education.

INTRODUCCIÓN

Si la globalización sigue su curso, la interacción entre personas de distintas culturas y nacionalidades se multiplicará exponencialmente en entornos personales y profesionales en las próximas décadas. Barrett, Byram, Lázár, Mompoin-Gaillard y Philippou (2013) manifiestan que la necesidad de encontrar un lugar común de entendimiento y cooperación es ahora más importante que nunca. Las antiguas recetas por las que bastaba tener un conocimiento superficial de los usos y costumbres de una u otra cultura, ya no son suficiente cuando se trata de un espacio compartido (físico y virtual) tan heterogéneo. Todo apunta, por tanto, a que en la actualidad el mundo globalizado requiere cada vez más que sus miembros adquieran una verdadera mentalidad global y una tolerancia sin precedentes ante lo ambiguo o incierto.

Asimismo, para vivir y trabajar de manera efectiva en un entorno internacional o multicultural es fundamental desarrollar lo que se conoce actualmente como competencia intercultural. Según Deardorff (2006) la competencia intercultural es “la habilidad para comunicarse de manera efectiva y apropiada en situaciones interculturales basándose en los conocimientos, habilidades y actitudes interculturales propias” (p. 248).

Para el Consejo de Europa (2008) la competencia intercultural es una habilidad esencial que debe ser desarrollada por todos los individuos para posibilitar el diálogo intercultural. Según Barrett et al. (2013) es una combinación de actitudes, conocimientos, entendimientos y habilidades que le permiten a uno, tanto “comprender y respetar a personas culturalmente diferentes” como “responder de manera adecuada, eficaz y respetuosa al interactuar y comunicarse con ellas”. A su vez, ayuda a “establecer relaciones positivas y constructivas” y a “comprenderse a uno mismo y reconocer la identidad cultural propia a través de la relación con otras culturas” (p. 7). Estos autores reconocen además que el entendimiento mutuo y la competencia intercultural son más relevantes que nunca ya que los prejuicios, la discriminación y los discursos de odio se han vuelto habituales en las sociedades actuales y los partidos que defienden ideas extremas están en auge.

En la actualidad la competencia intercultural debe entenderse también como un proceso longitudinal y en desarrollo (Behrnd y Porzelt, 2012) lo que impide una identificación fácil de este tipo de talento ya que está en constante evolución. La mayoría de los expertos coinciden en que adquirir una mentalidad global y facilitar el desarrollo del diálogo intercultural se puede conseguir a través de la educación, la formación y la experiencia personal (Consejo de Europa, 2008). Sin embargo, como señalan Borca, Popescu y Baesu (2014), existen muchos estudiantes que con independencia de su alto potencial académico tienen muy baja orientación multicultural, por lo que les resulta difícil adaptarse a un entorno internacional.

A pesar de estas afirmaciones, nos encontramos con que existe una gran dificultad para identificar, evaluar o desarrollar la competencia intercultural debido en parte a la falta de estudios empíricos que puedan arrojar luz sobre cómo hacerlo y con qué tipo de experiencias y formación relacionarlo. Este estudio pretende contribuir a completar este vacío y, para ello, se ha marcado el objetivo de analizar la relación entre personalidad multicultural y educación en el extranjero. Los resultados de la investigación, por una parte, aportan información relevante sobre el papel que desempeña la formación en el extranjero en la personalidad multicultural de un individuo y, por otra, contribuyen al estudio de la competencia intercultural y su desarrollo. Este trabajo se ha estructurado en torno a cinco partes presentadas de la siguiente manera: una revisión de la literatura y la hipótesis planteada; la descripción del estudio empírico y la metodología empleada; la presentación de resultados; la

discusión de resultados y, para finalizar, las conclusiones, las limitaciones del estudio, así como futuras líneas de investigación.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Leung, Ang y Tan (2014), en su estudio sobre la competencia intercultural, basándose en las investigaciones de Holt y Seki (2012), Johnson, Lenartowicz y Apud (2006), Paige (2004), Spitzberg y Changnon (2009), entre otras, manifiestan la existencia de más de 30 modelos de competencia intercultural y más de 300 constructos presentes en la literatura para definir una serie de características personales relacionadas con ella. Dado que la cantidad de modelos puede resultar abrumadora y demasiado numerosa para trabajar con ellos de una manera práctica, Leung *et al.* (2014) los dividen en tres grandes grupos o dominios: a) características o rasgos interculturales, b) actitudes o visión de mundo intercultural y c) capacidades o habilidades interculturales.

Según su clasificación el primer grupo está basado en características interculturales y representado, entre otros, por Van der Zee y Van Oudenhoven (2000) a través de su modelo de personalidad multicultural basado en rasgos de personalidad relativamente estables y significativamente relacionados con la adaptación sociocultural, las aspiraciones internacionales, la satisfacción en el trabajo en entornos internacionales, la actividad multicultural y el éxito en equipos multiculturales. Los rasgos que componen la personalidad multicultural, según Van Oudenhoven y Van der Zee (2002), son la empatía cultural, la apertura mental, la iniciativa social, la estabilidad emocional y la flexibilidad. En el segundo dominio encontramos los modelos relacionados con una visión del mundo intercultural, es decir, una actitud positiva hacia contactos e interacciones interculturales. Este grupo está representado por Bennett (1986, 1993) y su modelo de desarrollo de la sensibilidad intercultural. Bennett entiende la competencia intercultural como un desarrollo continuo a lo largo de una serie de fases que conduce al individuo desde el etnocentrismo al etnorelativismo convirtiendo su mundo en más sofisticado y complejo según avanza. El tercer grupo se basa en el modelo de Inteligencia Cultural de Earley y Ang (2003) en el que encontramos las capacidades que permiten a un individuo funcionar de manera efectiva en un entorno cultural diverso.

Cada uno de los tres modelos plasma su marco conceptual en unas herramientas específicas para medir la competencia intercultural. La mayoría de las herramientas

son cuestionarios de autoevaluación. Van der Zee y Van Oudenhoven (2000) elaboran el Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ), Hammer y Bennett (1998) desarrollan el Inventario de Desarrollo Intercultural (IDI) y Ang, Van Dyne, Koh, Ng y Templer (2007) la Escala de Inteligencia Cultural (CQS). Para Leung *et al.* (2014), el CQS y el MPQ son las herramientas más prometedoras y acertadas de la competencia intercultural. Sin embargo, existen otros tipos de herramientas también basados en listados de habilidades y/o rasgos de personalidad que demuestran un comportamiento interculturalmente competente. Por ejemplo, González-González, Álvarez-Castillo y Fernández-Caminero (2015) desarrollan y validan una medida de empatía intercultural atendiendo al contexto de población española y marroquí en el que la aplican. Asimismo, Vilá (2006), con el fin de analizar las competencias comunicativas afectivas interculturales de estudiantes de educación secundaria obligatoria en Cataluña, adapta a nivel lingüístico cultural y madurativo otra herramienta conocida como la Escala de Sensibilidad Intercultural (ISS) de Chen y Starosta (2000).

Leiba- O'Sullivan (1999), por su parte, se pregunta si todas las competencias interculturales son susceptibles de entrenamiento y distingue entre competencias interculturales estables (personalidad) y dinámicas (conocimiento y habilidades interpersonales). Las estables son esenciales para la adquisición de las dinámicas. Dicho de otro modo, la personalidad influye en el potencial o la dificultad para adquirir y desarrollar nuevas competencias (Horverak, Sandal, Bye y Pallersen, 2013). Van der Zee y Van Oudenhoven (2013) señalan, además, que un entendimiento profundo de la relación entre la personalidad y la competencia intercultural es muy importante porque proporciona oportunidades de evaluación, entrenamiento y desarrollo. También Caligiuri (2000) argumenta que las características de personalidad son más importantes que las habilidades y el conocimiento, ya que permiten al individuo lidiar mejor con el estrés que supone vivir en una nueva cultura y entender el nuevo entorno. Por otro lado, para Connor-Smith y Flachsbart (2007), la personalidad determina si un individuo percibe un determinado acontecimiento como un reto o una amenaza y si es capaz de reaccionar ante determinadas situaciones de manera constructiva.

En general, los individuos que puntúan alto en las escalas de personalidad multicultural perciben las situaciones interculturales como más seguras, es decir, menos amenazantes (que los que puntúan bajo) y se sienten más cómodos en ellas (Van der Zee, Van Oudenhoven y De Grijs, 2004; Bobowik, Van Oudenhoven, Basabe, Telletxea y Páez, 2011). Además, las dimensiones que se evalúan en este modelo, aunque

representan características relativamente estables, también pueden llegar a entrenarse hasta cierto punto. Esto es especialmente cierto en tres de los rasgos interculturales, la apertura mental, la iniciativa social y la empatía cultural, que debido a su componente social podría ser más entrenables que la estabilidad emocional y la flexibilidad (Herfst, Van Oudenhoven y Timmerman, 2008).

La relación que existe entre tener competencia intercultural y el tipo de formación y experiencias que una persona ha obtenido a lo largo de su vida, aunque puede parecer lógica, no está claramente establecida ni profundamente estudiada. Behrnd y Porzelt (2012) señalan que el efecto de una estancia en el extranjero sobre el aumento de la competencia intercultural es un resultado esperado en muchos programas de intercambio (como, por ejemplo, en el programa Erasmus), pero muchos otros autores como Chang, Yuan y Chuang (2013) insisten en la necesidad de más investigación al respecto. Jones (2013) explica como algunas de las habilidades para funcionar de manera efectiva en estos entornos culturalmente diversos parecen haberse desarrollado precisamente a través de experiencias de movilidad internacionales. También Brooks, Waters y Pimlott-Wilson (2012) analizan cómo la movilidad en la formación desarrolla nuevas competencias lingüísticas e interculturales en los estudiantes. Algunos autores afirman que existe una alta probabilidad de que los estudiantes cuya personalidad está caracterizada por la receptividad a la diversidad y al cambio, tengan mayores posibilidades de querer participar en un programa de educación internacional (Bakalis y Joiner, 2004; Jones, 2013).

A su vez, Diamond *et al.* (2011) resaltan que los empleadores ven una diferencia entre los estudiantes que han vivido fuera o han viajado mucho y los que no. Afirmación que confirma el informe Erasmus del año 2014 donde la Comisión Europea subraya que el 64% de los empleadores consideran la experiencia internacional importante a la hora de seleccionar nuevos candidatos y muestra que los estudiantes Erasmus cuentan con altos índices de empleabilidad (Comisión Europea, 2014).

Para Bakalis y Joiner (2004) estudiar en el extranjero no sólo mejora la empleabilidad, sino que aumenta la capacidad de comunicación, la adaptabilidad y la sensibilidad cultural. Para Braskamp, Braskamp y Merrill (2009) tiene, además, un valor importante en el desarrollo del aprendizaje global incluyendo la aceptación y entendimiento de diferentes culturas. Sobre las becas Fulbright, estancia de estudio en el extranjero por antonomasia, Akli (2013) explica que promueven "la ampliación de los límites del ser

humano, la sabiduría, empatía y percepción para crear verdadera y duradera paz en el mundo” (p.1). Por su parte, Behrnd y Porzelt, (2012) defienden que la competencia intercultural aumenta por estudiar o hacer prácticas en el extranjero y según Coleman (2011) conduce a ganancias en el ámbito académico, cultural, intercultural, lingüístico, personal y profesional confiriendo una ventaja comparativa cuando se trata de encontrar empleo.

El objetivo de este estudio, por tanto, es analizar si haber participado en un programa de estudio en el extranjero, tiene relación con los niveles de la personalidad multicultural por lo que formulamos la siguiente hipótesis:

Los estudiantes que cursan programas de estudio en el extranjero tendrán niveles de empatía cultural, apertura mental, iniciativa social, estabilidad emocional y flexibilidad más altos que aquellos que nunca han tenido esta experiencia.

METODOLOGÍA

Muestra

Los datos para la investigación proceden de las respuestas de 101 estudiantes cursando estudios universitarios de grado y posgrado entre los años 2015 y 2018 en dos instituciones universitarias privadas en la ciudad de Madrid: la Universidad Nebrija y la Escuela de Negocios GBSB Global. Los informantes de esta investigación son alumnos españoles y extranjeros estudiando en distintas áreas de estudio (arquitectura, lenguas modernas, ciencias de la salud, humanidades, ciencias sociales y empresariales) con una edad comprendida entre los 18 y 26 años, siendo sólo dos mayores de 26 años. De la muestra total 60 participantes son mujeres y 41 hombres. En cuanto a las nacionalidades un 54% son españoles, un 32% estadounidense y un 14% tienen otras nacionalidades entre las que se encuentra, entre otras, la alemana, inglesa, coreana, china e italiana.

Medidas y recogida de información

Para medir la personalidad multicultural en este estudio hemos utilizado el MPQ empleado con éxito y recomendado por múltiples investigadores, entre otros: Van der Zee y Van Oudenhoven (2000, 2001); Van der Zee y Brinkmann (2004); Margavio, Hignite, Moses y Margavio (2005); Leong (2007); Bobowik et al. (2011); Van der Zee y

Van Oudenhoven (2013); Peltokorpi y Froese (2014); Van Erp, Van der Zee, Giebels y Van Duijn (2014); Van Oudenhoven y Benet-Martínez (2015); Schartner (2016).

Se trata de un instrumento multidimensional cuyo objetivo es la medición de la eficacia multicultural a través de cinco características de personalidad multicultural (empatía cultural, apertura mental, iniciativa social, estabilidad emocional y flexibilidad) correlacionadas a su vez en el modelo de personalidad de los Cinco Grandes (Van Oudenhoven y Van der Zee, 2002). El MPQ incluye 91 ítems utilizando una escala Likert con cinco posiciones cada uno de ellos que van desde *Nada identificado/a a Totalmente identificado/a*. A continuación, detallamos cada una de las cinco características.

La **empatía cultural** (CE, 18 ítems) o sensibilidad es “la habilidad para empatizar con los sentimientos, pensamientos y comportamientos de miembros de otros grupos culturalmente diferentes al propio” (Ali, Van der Zee y Sanders, 2003, p. 566). Los individuos con una puntuación alta suelen tener un claro interés por los demás y tienden a descifrar con facilidad las normas de culturas desconocidas para ellos (Van der Zee y Van Oudenhoven, 2013). Entre los ítems destacamos: “Comprende los sentimientos de otras personas”, “Disfruta de las historias de otras personas” o “Nota cuando los demás se irritan”.

La **apertura mental** (O, 18 ítems) se refiere a una actitud abierta y sin prejuicios hacia miembros de otros grupos con diferentes normas y valores. Las personas con mayor apertura mental cuando se encuentran con diferentes comportamientos o sistemas de valores son más capaces que otros de no hacer juicios de valor inmediatos (Van der Zee y Van Oudenhoven, 2013). Algunos ítems son: “Le intrigan las diferencias”, “Busca contactar con personas de distintos orígenes” o “Está abierto a nuevas ideas”.

La **iniciativa social** (SI, 17 ítems) se refiere a la habilidad de establecer y mantener contactos y, en general, a la tendencia de ser activo en un entorno social y tomar la iniciativa. “Los individuos que tienen una iniciativa social elevada suelen tener facilidad para construir redes sociales y liderar acciones en un entorno multicultural” (Borca *et al.*, 2014, p. 149). Entre los ítems encontramos: “Considera que es difícil hacer contactos”, “Sabe cómo actuar en situaciones sociales” o “Es a menudo el que moviliza a los demás”.

La **estabilidad emocional (ES, 20 ítems)** es la tendencia de un individuo a permanecer calmado en situaciones de estrés en contraposición a demostrar fuertes reacciones emocionales en las mismas circunstancias. Entre los ítems encontramos: “Tiene miedo al fracaso”, “Da por sentado que las cosas saldrán bien” o “Tiene altibajos”.

Por último, la **flexibilidad (F, 18 ítems)** es la capacidad de cambiar fácilmente de una estrategia conocida que una persona utilizaría en un entorno familiar a otra nueva más efectiva y que funcione mejor en el nuevo ámbito. Los ítems incluyen: “Evita aventuras”, “Quiere saber qué va a pasar” o “Siente necesidad de cambio”.

El cuestionario de personalidad multicultural (MPQ) fue cumplimentado por los informantes en español y en inglés dependiendo de su idioma nativo o preferencia entre el otoño del 2015 y la primavera del 2018. Se añadió además algunas preguntas sobre su experiencia en el extranjero y en entornos interculturales. Las respuestas se codificaron siguiendo las instrucciones de los autores y, por ello, en algunos ítems los resultados se invirtieron para asegurar la coherencia en las respuestas.

Variables

Las variables dependientes: **empatía cultural, apertura mental, iniciativa social, estabilidad emocional y flexibilidad** pueden tomar valores comprendidos entre 1 y 5.

La variable independiente se define por la experiencia de haber participado o estar participando en un programa de estudio en el extranjero y se ha codificado con los valores 0 (no ha participado nunca) y 1 (sí ha participado/está participando). El contraste utilizado ha sido una prueba *t de student* para comparar las medias de ambos grupos.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del análisis descriptivo y del contraste realizado.

Análisis descriptivo

La tabla 1 muestra como el conjunto de los informantes ha obtenido puntuaciones por encima de la media ($M=3$) siendo las más altas en tres de las cinco características: empatía cultural, apertura mental e iniciativa social.

Tabla 1 Resultados del Cuestionario de Personalidad Multicultural

	Observaciones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Empatía Cultural	101	2,33	5,00	3,87	0,46
Apertura Mental	101	2,00	4,83	3,57	0,56
Iniciativa Social	101	2,06	4,71	3,49	0,54
Estabilidad Emocional	101	2,10	4,20	3,05	0,44
Flexibilidad	101	2,06	4,28	3,26	0,44

Resultados del análisis

La tabla 2 muestra como los participantes en programas de estudio en el extranjero tienen niveles significativamente más altos de empatía cultural ($M=3,97$; $SE= 0,07$), de apertura mental ($M=3,82$, $SE= 0,07$) y de iniciativa social ($M=3,63$; $SE= 0,07$) que aquellos que nunca han participado en un programa en el extranjero: empatía cultural ($M=3,77$; $SE= 0,06$; $t(99)= -2,152$; $p<0,05$); apertura mental ($M=3,33$; $SE= 0,07$; $t(99)= -4,925$; $p<0,00$) e iniciativa social ($M=3,35$; $SE= 0,08$; $t(99)= -2,702$; $p<0,01$).

Tabla 2 Resultados de la prueba *t* de student entre personalidad multicultural y participación en un programa en el extranjero

	Nº Observaciones	Programa en el extranjero	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	<i>t</i>	Sig. Valor p
Empatía cultural	51	No	3,77	0,43	0,06	-2,152	,034*
	50	Sí	3,97	0,47	0,07		
Apertura Mental	51	No	3,33	0,51	0,07	-4,925	,000***
	50	Sí	3,82	0,49	0,07		
Iniciativa social	51	No	3,35	0,58	0,08	-2,702	,008**
	50	Sí	3,63	0,47	0,07		
Estabilidad Emocional	51	No	3,01	0,47	0,07	-0,852	,396
	50	Sí	3,09	0,40	0,06		
Flexibilidad	51	No	3,32	0,45	0,06	1,486	,141
	50	Sí	3,19	0,42	0,06		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,00$

DISCUSIÓN

A raíz del análisis de los resultados podemos confirmar parcialmente la hipótesis formulada al encontrar diferencias significativas en tres de las características de personalidad multicultural entre los estudiantes que están realizando (o han realizado) un programa de estudio en el extranjero y aquellos que nunca lo han hecho. Las personas que habían tenido o estaban teniendo una experiencia de educación internacional presentaban niveles más altos de empatía cultural, apertura mental e iniciativa social. Por tanto, los resultados apuntan a que existe una relación entre tener niveles altos de estas tres características y haber participado en un estudio en el extranjero. De esta manera, a través de la educación internacional, los niveles de estos tres rasgos pueden aumentar posiblemente debido a su componente social que proporciona una relativa facilidad para ser entrenados a partir de la experiencia y la formación. Por el contrario, las otras dos características (estabilidad emocional y flexibilidad) no han presentado diferencias significativas por lo que no podemos determinar en modo alguno esa relación.

Así pues, los estudiantes que mostraban mayores niveles de empatía cultural, es decir, mayor sensibilidad intercultural y capacidad de entender y empatizar con personas de culturas diferentes habían experimentado este tipo de programas internacionales. Lo mismo ocurría en el caso de la apertura mental y la iniciativa social. Dicho de otro modo, aquellas personas con un interés genuino por otras culturas que mostraban una actitud abierta y sin prejuicios y aquellas que mostraban habilidad para establecer redes sociales, habían participado o estaban participando en un programa en otro país. Los programas de estudio en el extranjero pueden, por tanto, facilitar el entendimiento de otras culturas a un nivel más profundo, es decir, más allá del conocimiento específico de las normas, comportamientos o tradiciones de una cultura. Asimismo, pueden ayudar a evitar los juicios de valor y a experimentar y empatizar con distintos valores y creencias llegando a un entendimiento e interés por otras culturas más auténtico. También facilitan las relaciones de amistad con personas culturalmente distintas, ya que un individuo fuera de su zona de confort se ve, entre otras cosas, abocado a ampliar su círculo social.

Por el contrario, en el caso de la estabilidad emocional, es decir, la tendencia de un individuo a permanecer calmado en situaciones de estrés, no se han encontrado diferencias significativas entre los dos grupos. En este caso, se debe probablemente a

la naturaleza de este rasgo en concreto. La estabilidad emocional no es tan fácilmente entrenable (Herfst et al., 2008), ya que probablemente sea una característica más estable, con un componente menos social y, por tanto, menos influenciado por el medio ambiente que las anteriores. Nuestro resultado es consecuente con algunas investigaciones como la de Van Oudenhoven y Van der Zee (2002) que obtuvieron niveles mayores de inestabilidad en los estudiantes extranjeros que en los nativos, concluyendo que se podría deber al estrés de adaptarse a una nueva cultura. Este argumento coincide con el de Bennett (1986,1993), que a través de la segunda fase de su modelo (defensa), explica como los individuos en una cultura extranjera podrían encontrarse pasando una fase de polarización con respecto a la cultura anfitriona de lo que se puede deducir un cierto desequilibrio temporal. Por el contrario, el grupo sin experiencia internacional que no se había visto en la situación de tener que abandonar, por lo menos en la parcela que nos ocupa, su zona de confort podría estar demostrando mayor estabilidad de lo esperado al no tener que enfrentarse a sus miedos y ansiedades o a los altibajos producidos por una estancia en el extranjero.

De la misma manera, con respecto a la flexibilidad, entendida como la habilidad de cambiar comportamientos y estrategias conocidas por otras nuevas, tampoco se han encontrado diferencias significativas entre los grupos. Nos inclinamos a pensar que esta falta de diferencias significativas entre los dos grupos se debe principalmente a que la flexibilidad también es una característica relativamente más estable y menos transformable que la empatía, apertura e iniciativa (Van der Zee y Van Oudenhoven, 2013). Es decir, es un rasgo menos proclive a estar influenciado por la experiencia.

En resumen, la literatura científica nos presenta estos dos rasgos (estabilidad y flexibilidad) como más estables que los tres rasgos anteriores atribuyéndoles principalmente la capacidad de reducir la tendencia a percibir las situaciones interculturales como amenazantes y de ser amortiguadores del estrés. En otras palabras, es posible que la utilidad de estos dos rasgos sea fundamental para sobrellevar una estancia en el extranjero, pero no necesariamente se puedan desarrollar a través de la experiencia. Como explican Van der Zee y Van Oudenhoven (2013) “a los formadores interculturales no les resultará difícil dar ejemplos de conductas interculturales relevantes que se refieran a la empatía cultural, la apertura mental y la iniciativa social. Estos rasgos son mucho más fáciles de traducir en metas de entrenamiento que enseñar a los individuos a ser emocionalmente estables o ser más flexibles” (p. 936).

Estos resultados, por tanto, aportan datos relevantes a la investigación sobre la personalidad multicultural y sobre la influencia que la educación internacional pueda tener sobre la personalidad multicultural. Nos permiten sugerir que los niveles de empatía cultural, apertura mental o iniciativa social podrían aumentar a raíz de una experiencia internacional, como es un programa de estudio en el extranjero, proporcionando así a los estudiantes mejores herramientas para vivir y trabajar en un mundo cada día más globalizado.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como podemos observar en el mundo actual, y como corrobora la literatura, la competencia intercultural es fundamental para vivir y trabajar con éxito en un mundo cada día más diverso a nivel cultural. La necesidad de estudiar este tipo de competencias y características personales en profundidad se hace, por consiguiente, imperante ante esta nueva realidad. Además, la relación que guardan estas habilidades con una experiencia en el extranjero o una exposición a un entorno multicultural, parece lógica pero, sin embargo, es reseñable que los estudios empíricos que relacionan la competencia intercultural con la educación internacional no son tan frecuentes como cabría esperar.

Partiendo del concepto de personalidad multicultural (que favorece o dificulta el desarrollo de competencias interculturales) los objetivos de esta investigación han sido determinar si el hecho de haber participado en un programa de estudio en el extranjero guarda relación con altos niveles en los rasgos de personalidad multicultural. Los resultados apuntan a que tres de las cinco características de la personalidad multicultural sí tienen relación con la participación de un individuo en un programa en el extranjero. De esta manera, los niveles de empatía cultural, apertura mental e iniciativa social que corresponden, según la literatura, con las tres características potencialmente más entrenables, pueden aumentar a raíz de un programa de estudio en el extranjero. Por el contrario, estos programas no parecen afectar ni a la estabilidad emocional, ni a la flexibilidad.

En definitiva, independientemente de la relativa estabilidad que generalmente se le presupone a los rasgos de personalidad, existe una parte potencialmente transformable de la personalidad multicultural que podría ser parcialmente desarrollada a través de la educación internacional. Esta cuestión, en último término,

permite a los estudiantes desarrollar competencias interculturales para vivir pacíficamente entre culturas a través de programas de estudio en el extranjero. En otras palabras, entender las experiencias internacionales o multiculturales que puede recibir un individuo a lo largo de su vida como un factor transformador de la personalidad multicultural e impulsor de la competencia intercultural puede ser de gran utilidad a la hora de promover mecanismos de convivencia. Este trabajo aporta al campo de la personalidad multicultural y su relación con los programas de estudio en el extranjero contribuyendo a reducir la brecha que existe entre el desarrollo de la competencia intercultural y las experiencias internacionales. El resultado puede ser de utilidad para el campo de la educación internacional y los recursos humanos, tanto en la teoría, como en la práctica.

En cualquier caso, existen limitaciones en este estudio, ya que no se han tenido en cuenta otros factores como pueden ser género o la nacionalidad de los estudiantes que podrían estar influyendo en esta relación. También se necesita más investigación para determinar la motivación hacia este tipo de experiencias y para establecer qué tipo de programas o vivencias son más favorables para el desarrollo de estas competencias. En futuras investigaciones sería importante controlar los rasgos de personalidad antes y después de la experiencia internacional, así como tener en cuenta la formación intercultural recibida durante el programa de estudio en el extranjero. Finalmente, a través de esta investigación abogamos por un estudio del desarrollo de la competencia intercultural, más complejo y extensivo, basado en la educación y la experiencia a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akli, M. (2013). Study Abroad and Cultural Learning through Fulbright and Other International Scholarships: A holistic student development. *Journal of International Students*, 3(1), 1-9.
- Ali, A., Van der Zee, K., y Sanders, G. (2003). Determinants of Intercultural Adjustment among Expatriate Spouses. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(5), 563-580.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C. y Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371
- Bakalis, S., y Joiner, T. A. (2004). Participation in Tertiary Study Abroad Programs: The role of personality. *International Journal of Educational Management*, 18(5), 286-291.

- Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P. y Philippou, S. (2013). *Developing Intercultural Competence through Education*. Strasbourg: Council of Europe.
- Behrnd, V. y Porzelt, S. (2012). Intercultural Competence and Training Outcomes of Students with Experiences Abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, 36, 213-223.
- Bennett, M. J. (1986). A Developmental Approach to Training for Intercultural Sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196.
- Bennett, M. J. (1993). Towards Ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. En R. M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Experience* (2ª Edición, pp. 21-71). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Bobowik, M., Van Oudenhoven, J. P., Basabe, N., Telletxea, S. y Páez, D. (2011). What is the Better Predictor of Students' Personal Values: Parents' values or students' personality? *International Journal of Intercultural Relations*, 35(4), 488-498.
- Borca, C., Popescu, A. D., y Baesu, V. (2014). A Study on Multicultural Personality. *Cross-Cultural Management Journal* (05), 147-156.
- Braskamp, L. A., Braskamp, D. C. y Merrill, K. (2009). Assessing Progress in Global Learning and Development of Students with Education Abroad Experiences. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 18, 101-118.
- Brooks, R., Waters, J. y Pimlott Wilson, H. (2012). International Education and the Employability of UK Students. *British Educational Research Journal*, 38(2), 281-298.
- Caligiuri, P. M. (2000). The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor Rated Performance. *Personnel Psychology*, 53(1), 67-88.
- Chang, W. W., Yuan, Y. H. y Chuang, Y. T. (2013). The Relationship between International Experience and Cross-Cultural Adaptability. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 268-273.
- Chen, G.-M. y Starosta, W. (2000). The development and validation of the Intercultural Sensitivity Scale. *Human Communication*, 3(1), 2-14.
- Coleman, Jim (2011). *Study/Work abroad and employability*. Recuperado del sitio de internet de University Council of Modern Languages (UCML) <http://www.ucml.ac.uk/shapingthefuture/Internationalisation>.
- Connor-Smith, J. K. y Flachsbart, C. (2007). Relations between Personality and Coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080.
- Council of Europe (2008). *White Paper on Intercultural Dialogue "Living Together as Equals in Dignity"*. Recuperado de http://www.coe.int/t/dg4-/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266.
- Diamond, A., Walkley, L., Scott-Davies, S., Forbes, P., Hughes, T., Sheen, J. (2011). *Global Graduates into Global Leaders*. Recuperado de http://www.ncub.co.uk/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=publications&alias=42-global-graduates-into-global-leaders&Itemid=2728

- Earley, P.C. y Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- European Commission (EC) (2014). *Effects of Mobility on the Skills and Employability of Students and the Internationalisation of Higher Education Institutions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- González-González, Hugo; Álvarez-Castillo, José-Luis & Fernández-Caminero, Gemma (2015). Desarrollo y validación de una escala de medida de la empatía intercultural. *RELIEVE*, 21 (2), art. 3. DOI: <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.21.2.7841>
- Hammer, M. R. y Bennett, M. J. (1998). *The Intercultural Development Inventory (IDI) Manual*. Portland, OR: The Intercultural Communication Institute.
- Herfst, S. L., Van Oudenhoven, J. P. y Timmerman, M. E. (2008). Intercultural Effectiveness Training in Three Western Immigrant Countries: A cross-cultural evaluation of critical incidents. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(1), 67-80.
- Horverak, J. G., Sandal, G. M., Bye, H. H., y Pallesen, S. (2013). Managers' Selection Preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(5), 267-275.
- Jones, E. (2013). Internationalization and Employability: The role of intercultural experiences in the development of transferable skills. *Public Money & Management*, 33(2), 95-104.
- Leiba-O'Sullivan, S. (1999). The Distinction between Stable and Dynamic Cross-Cultural Competencies: Implications for expatriate trainability. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 709-725.
- Leong, C. H. (2007). Predictive Validity of the Multicultural Personality Questionnaire: A longitudinal study on the socio-psychological adaptation of Asian undergraduates who took part in a study-abroad program. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(5), 545-559.
- Leung, K., Ang, S. y Tan, M. L. (2014). Intercultural Competence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 489-519.
- Margavio, T., Hignite, M., Moses, D. y Margavio, G. W. (2005). Multicultural Effectiveness Assessment of Students in IS courses. *Journal of Information Systems Education*, 16(4), 421.
- Peltokorpi, V. y Froese, F. (2014). Expatriate Personality and Cultural Fit: The moderating role of host country context on job satisfaction. *International Business Review*, 23(1), 293-302.
- Schartner, A. (2016). The Effect of Study Abroad on Intercultural Competence: A longitudinal case study of international postgraduate students at a British university. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 37(4), 402-418.
- Van der Zee, K. I. y Brinkmann, U. (2004). Construct Validity Evidence for the Intercultural Readiness Check Against the Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 285-290.
- Van der Zee, K. I. y Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291-309.

- Van der Zee, K. I. y Van Oudenhoven, J. P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35, 278-288.
- Van der Zee, K. y Van Oudenhoven, J. P. (2013). Culture Shock or Challenge? The role of personality as a determinant of intercultural competence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 928-940.
- Van der Zee, K.I., Van Oudenhoven, J. P. y De Grijns, E. (2004). Personality, Threat, and Cognitive and Emotional Reactions to Stressful Intercultural Situations. *Journal of Personality*, 72(5), 1069-1096.
- Van Erp, K. J., Van der Zee, K. I., Giebels, E. y Van Duijn, M. A. (2014). Lean on Me: The importance of one's own and partner's intercultural personality for expatriate's and expatriate spouse's successful adjustment abroad. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 706-728.
- Van Oudenhoven, J. P. y Benet-Martínez, V. (2015). In Search of a Cultural Home: From Acculturation to Frame-Switching and Intercultural Competencies. *International Journal of Intercultural Relations*, 46, 47-54.
- Van Oudenhoven, J. P. y Van Der Zee, K. I. (2002). Predicting Multicultural Effectiveness of International Students: The Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 679-694.
- Vilá, R. (2006). La dimensión afectiva de la competencia comunicativa intercultural en la educación secundaria obligatoria: escala de sensibilidad intercultural. *Revista de Investigación*, 24(2), 353-372.

Autores / Authors

Saber más / To know more

Ana Carballal Broome

Profesora en la Facultad de Ciencias Sociales, de Lenguas y Educación y el Centro de Estudios Hispánicos de la Universidad Nebrija. Enseña comunicación intercultural, estudios europeos y competencias globales para entornos de negocios internacionales. Sus áreas de investigación incluyen: gestión de la diversidad cultural, multiculturalismo y competencia intercultural con fines profesionales.



[0000-0003-2776-3406](https://orcid.org/0000-0003-2776-3406)

M.^a José Pinillos Costa

Profesora titular de organización de empresas en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos. Enseña dirección estratégica y emprendimiento, y sus áreas de investigación incluyen: creación de empresas y diferencias culturales en la orientación emprendedora. Sus investigaciones recientes también comprenden estudios de servitización.



[0000-0001-5526-7210](https://orcid.org/0000-0001-5526-7210)