

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“IMPACTO PSICOSOCIAL EN JÓVENES GUATEMALTECOS DE 18 A 24 AÑOS QUE HAN
REGRESADO A GUATEMALA LUEGO DE UN INTERCAMBIO CULTURAL CON AIESEC”.**

TESIS DE GRADO

MARIANA LAINFIESTA LAINFIESTA

CARNET 10579-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“IMPACTO PSICOSOCIAL EN JÓVENES GUATEMALTECOS DE 18 A 24 AÑOS QUE HAN
REGRESADO A GUATEMALA LUEGO DE UN INTERCAMBIO CULTURAL CON AIESEC”.**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
MARIANA LAINFIESTA LAINFIESTA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA CLÍNICA EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULLIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. ANA CAROLINA SANTIAGO MORALES

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. KARLA MAGALY ROLDAN DE LA ROSA DE ROJAS

Guatemala, 8 de noviembre de 2,017


Señores Consejo
Facultad de Humanidades
Ciudad

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para someter a su consideración la tesis "**IMPACTO PSICOSOCIAL EN LOS JOVENES GUATEMALTECOS DE 18 A 24 AÑOS QUE HAN REGRESADO A GUATEMALA LUEGO DE UN INTERCAMBIO CULTURAL CON AIESEC**" elaborada por la estudiante **Mariana Lainfiesta Lainfiesta**, carné **1057913**.

He revisado la misma, por lo que considero reúne las condiciones exigidas por la Facultad de Humanidades, tanto en el aspecto de contenido, metodología como redacción final, para los estándares de los trabajos de investigación de esta índole, por lo que me permito presentarlo a la revisión final respectiva.

Atentamente.


Licenciada

Carolina Santiago, MA

Asesora



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052298-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARIANA LAINFIESTA LAINFIESTA, Carnet 10579-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051566-2017 de fecha 6 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“IMPACTO PSICOSOCIAL EN JÓVENES GUATEMALTECOS DE 18 A 24 AÑOS QUE HAN REGRESADO A GUATEMALA LUEGO DE UN INTERCAMBIO CULTURAL CON AIESEC”.

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA CLÍNICA en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 7 días del mes de diciembre del año 2017.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a las personas que han estado a mi lado, quienes en algún momento me brindaron su ayuda y comprensión; a mi familia, compañeras de trabajo y a Dios, por brindarme sabiduría y permitirme llegar a este momento de mi vida.

A MIS PADRES

Jorge Mario y María Elisa Lainfiesta

Por el apoyo incondicional que me han brindado, la paciencia, el amor y por creer en mí. A ustedes dedico este trabajo y todos los logros alcanzados en mi carrera. Agradezco profundamente los sacrificios que me han permitido culminar la carrera.

A MIS HERMANAS Y HERMANO POLÍTICO

Alejandra, Marcela e Isabella Lainfiesta

Por siempre demostrarme su amor y haberme enseñado a caminar en la vida con la seguridad de que nunca estoy ni estaré sola.

Víctor Azurdia,

Por brindarme siempre su apoyo, a pesar de que los favores fuesen vergonzosos.

Emma Azurdia Lainfiesta,

Por irradiarme felicidad y motivación en cada momento, has sido el mejor regalo que me ha dado la vida.

A MI AHIJADA

Manuel Arias, Karla Roldán, Regina Fernández y Ana Gladys Sánchez,

A MIS CATEDRÁTICOS

Por ser mis guías, por permitirme aprender a su lado y motivarme a realizar con empeño y dedicación cada pequeño trabajo de la vida—especialmente por transmitirme el amor hacia la investigación, donde ahora encuentro un gran confort. Sus enseñanzas son huellas que no se borrarán.

A MI ASESORA

Licda. Carolina Santiago

Por su tiempo, dedicación y orientación para concluir esta investigación.

A MIS AMIGOS

A quienes estuvieron cerca brindándome consejos, en especial a *Karen Crocker y Ana Ponce*, quienes siempre estuvieron apoyándome cada día para la finalización de este proyecto.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a:

A EMMA

Por iluminar mis pasos con tu sonrisa y amor, por darme paz y tranquilidad cuando más lo necesitaba, pero sobre todo, por permitirme consentirte y cuidarte.

A MIS PADRES

Porque sin su apoyo, su ejemplo y sus consejos no habría llegado tan lejos. Más que mis padres, han sido amigos a la vez.

A MIS HERMANAS

Quienes han compartido conmigo y han sido mi apoyo durante toda mi vida. Agradezco a Dios tenerlas junto a mí, ya que sin su apoyo, su amistad y su alegría, el camino hubiese sido largo y aburrido.

A JOSE CARLOS VALLE AGUILERA

Porque mi niñez sin ti no hubiese sido igual y no sería la misma persona que soy hoy.
Gracias por darme 23 años de tu vida, y por ahora ser mi ángel de la guarda.

A MIS AMIGAS

Por estar en las buenas y en las malas. Por ser aquellas personas que confían y creen en mí como persona, como amiga y como futura profesional.

A MIS CATEDRÁTICOS

Nunca olvidaré a aquellos que creyeron en mí desde un principio, quienes se tomaron el tiempo para felicitarme y darme palabras de ánimo durante la carrera

ÍNDICE

I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Multiculturalismo e interculturalidad.....	11
1.2 Cultura.....	13
1.2.1 Definición de cultura.....	13
1.2.2 Las diferencias culturales.....	17
1.3 Adaptación cultural.....	19
1.3.1 Choque cultural.....	21
1.3.2 El proceso de adaptación cultural.....	22
1.3.3 La curva-U.....	23
1.3.4 Factores que influyen en el proceso de adaptación cultural.....	26
1.3.5 Reducir o minimizar el choque cultural.....	28
1.4 Adaptación social.....	29
1.5 Impacto.....	30
1.5. Impacto psicosocial.....	31
1.6 Voluntariado.....	32
1.7 AIESEC.....	33
1.7.1 Voluntario Global.....	34
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
2.1 Objetivos.....	37
2.2 Variables.....	37
2.3 Definición de variables.....	38
2.4 Alcances y límites.....	38
2.5 Aporte:.....	39
III MÉTODO.....	40
3.1 Sujetos	40
3.2 Instrumento.....	40
3.3 Procedimiento.....	41
3.4 Diseño, tipo de investigación y metodología estadística.....	42
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	43
V DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
VI CONCLUSIONES.....	56
VII RECOMENDACIONES.....	57
VIII REFERENCIAS.....	58
ANEXO.....	73

RESUMEN

La presente investigación sirvió para determinar el impacto psicosocial en jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han regresado a Guatemala luego de un intercambio cultural con AIESEC. La muestra fue conformada por 28 jóvenes guatemaltecos, 11 de sexo masculino y 17 de sexo femenino, a quienes se aplicó una entrevista escala para recabar la información. Se utilizó un enfoque descriptivo con el proceso de análisis fundamentado en los datos estadísticos descriptivos.

Los resultados afirman que vivir una experiencia en el extranjero tiene un impacto en sus planes a futuro, debido a la realidad que enfrentaron; así como en el área social y emocional, ya que han desarrollado o fortalecido habilidades como: comprensión ante las problemáticas de otros, expresión de emociones, asertividad, su capacidad para afrontar retos, la toma de decisiones, su relación con el ambiente y personas ajenas a su círculo primario.

Por otro lado, dentro de la investigación se pudo observar un buen manejo de las etapas o fases de adaptación, lo cual facilita el proceso de integración en el nuevo país. Asimismo, es indispensable informar a los jóvenes participantes todo lo que involucra el proceso de intercambio, y aspectos culturales del país destino antes de marcharse (información del país, de la ONG a la que se dirige, del idioma, de la cultura del país destino, de los procesos, de las normas, etc.), es decir, aclarar desde el inicio y replantear así sus expectativas.

I. INTRODUCCIÓN

Gracias a los programas de intercambio, un joven se traslada a vivir durante varios meses a otro país, integrándose a una familia anfitriona e interactuando en un entorno completamente nuevo para sí mismo. Tales programas se fundamentan en la importancia que reviste para la paz y cooperación mundial el hecho que personas de distintas culturas interactúen y comprendan por qué las sociedades viven y piensan diferente. Durante la experiencia se espera que los participantes desarrollen un conjunto de habilidades, competencias, actitudes y conocimientos, para así intervenir de mejor manera en un mundo cada vez más globalizado.

Los jóvenes que se radican en el extranjero por un tiempo y que adquieren aprendizajes que los diferencian del resto (Reyes, Rosales, Arroyo y León, 2013), pueden asumir en el futuro el rol de agentes de cambio social e innovación (Caumont, 2014). Es evidente que la experiencia de intercambio cultural puede incidir en las distintas dimensiones del desarrollo humano—cognitivo, social, afectivo, moral y físico—de los participantes.

Algunos de los aprendizajes que suelen ser desarrollados por los participantes en programas de intercambio cultural son: desarrollo de habilidades interpersonales, disminución de prejuicios y estereotipos, interés por fenómenos globales, capacidad de comparar distintas realidades o fenómenos sociales, mayor orientación hacia lo internacional por sobre lo local, etcétera (Wilson, 1985).

En la actualidad se ha hecho cada vez más evidente la relevancia de alentar y apoyar la internacionalización a través de programas de intercambio. A fin de incrementar la comprensión y tolerancia entre distintas culturas, existe consenso en la comunidad internacional de las ventajas de los intercambios socio-culturales que se logran a partir de este tipo de iniciativas (UNESCO, 1998). Los jóvenes que realizan una experiencia de intercambio persiguen diversos objetivos, entre los cuales cabe destacar: aprender otro idioma, viajar, conocer personas diferentes, alejarse por un tiempo de su familia, comunidad o país de origen, salir de la rutina diaria y aprender realidades nuevas, etcétera. (IJAB, 2005). Dado que los sujetos adquieren las identidades sociales que su propio desarrollo sociocultural les ofrezca (Castro, 2014), la identidad de los jóvenes que viajan de intercambio se ve inevitablemente modificada a partir de

la experiencia en el extranjero. La literatura especializada ha dado cuenta de los beneficios de convivir durante varios meses en una realidad alterna a la propia (Thomas, Chang y Abt, 2006).

En Guatemala no se han realizado estudios relacionados con el impacto psicosocial que tiene el vivir una experiencia de intercambio en el extranjero en los jóvenes guatemaltecos, por lo que se han tomado en cuenta estudios relacionados con el proceso de adaptación cultural de personas extranjeras. A continuación se mencionan los estudios que se consideraron más relevantes para esta investigación.

Arrecis (2006), realizó una investigación de tipo descriptiva que tuvo como objetivo diagnosticar la situación del personal expatriado desde el ámbito organizacional, migratorio, legal/laboral, tributario y social, así como determinar la forma en que el departamento de Recursos Humanos administra los factores relacionados con el tema. Participaron Gerentes de Recursos Humanos y Gerentes Generales de empresas farmacéuticas multinacionales, así como colaboradores expatriados de cada compañía de diferentes puestos y rangos. El estudio se realizó con base en encuestas, confrontación de resultados y con la teoría. Se concluyó que los temas sociales son los que generan mayores problemas personales y familiares, mientras la mayor desventaja de estos traslados, es la falta de adaptación cultural y los problemas personales y familiares que se suscitan. En general, tanto las empresas como los expatriados se encontraron satisfechos con la manera de manejar este tipo de asignaciones tomando en cuenta las ventajas y desventajas que éstas representan. De esta conclusión, se desprende que hace falta elaborar material guía para este tipo de asignaciones para que sea de gran utilidad para los encargados de estas gestiones. De igual manera se necesita conocer la variable motivacional para poder comprender los motivos y factores por los cuales los extranjeros residen en el país. Por lo anterior, es útil investigar diferentes autores nacionales que han realizado estudios enfocados en el tema para aportar a la misma.

Por su lado, Soto (2011) realizó una investigación cuyo objetivo fue reconocer el significado de la experiencia del personal extranjero que labora en una institución de Salud Pública. Se tomó como sujetos de estudio a cinco médicos oftalmólogos de ambos géneros entre las edades de 25 a 30 años a quienes se les aplicó una entrevista individual semi-estructurada, la cual fue diseñada para medir la experiencia personal y laboral de extranjeros. Se concluyó que la experiencia personal y laboral que viven los médicos extranjeros es bastante complicada y difícil ya que intervienen varios factores como la separación, la lejanía y la ausencia de la

familia, así como, la adaptación a una cultura diferente y la adaptación a un nuevo trabajo. Es por ello que recomendó diseñar una política de expatriados donde las organizaciones puedan alinear los beneficios y necesidades del trabajador expatriado y del negocio para que la experiencia sea positiva.

Asimismo, Salazar (2013) realizó una investigación de tipo cualitativa que tuvo como propósito identificar la percepción por parte de trabajadores extranjeros en cuanto a la cultura de trabajo. Participaron seis sujetos que laboran en organizaciones de tipo farmacéuticas, colegios, universidades y medios de comunicación. La investigación se condujo por medio de entrevistas semiestructuradas. Se concluyó que la cultura de trabajo se ve influenciada por la comunicación, trabajo en equipo, identificación con la empresa, valores, motivación, superación personal e identificación con el puesto. Los colaboradores en Guatemala logran identificarse con las organizaciones con el pasar del tiempo y logran aplicar los valores organizacionales que mueven y fundamentan las empresas. Los trabajadores extranjeros manifestaron la importancia de integración a la empresa desde la inducción y que se les dé a conocer la misión, visión y valores desde un inicio. Se recomendó a las organizaciones identificar los aspectos positivos y negativos de la cultura de trabajo para poder reforzarlos con los trabajadores y buscar maneras de eliminarlos o reducirlos. De igual manera, crear programas de integración a las costumbres y tradiciones guatemaltecas para el personal extranjero por medio de actividades, dinámicas de integración y casos reales para que puedan tener una mejor integración.

Por otro lado, García (2013), realizó una investigación de tipo cuantitativa descriptiva que tuvo como objetivo principal conocer las motivaciones que conlleva a los profesionales expatriados a realizar el traslado profesional a otro país, las dificultades que éstos pueden presentar en la adaptación y las ventajas y desventajas que este proceso sobrelleva. En esta investigación participó una muestra de 25 personas que ocupaban un puesto de nivel alto en distintos tipos de entidades. Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario que medía cinco factores de motivación laboral; Los factores que se midieron fueron: desarrollo profesional, desarrollo económico, cambio cultural, familiar y social. Se concluyó que los factores motivacionales más importantes para considerar la expatriación son en orden de prioridad: el desarrollo profesional, el desarrollo económico y el factor familiar. Se recomendó a las empresas fomentar e informar más a los extranjeros expatriados sobre los cambios sociales que se enfrentarán al aceptar el cambio e implementar un programa de adaptación para facilitar

la estadía del profesional. Asimismo, se recomendó a los profesionales permanecer con la búsqueda continua de su desarrollo profesional aceptando nuevos retos y adaptándose a nuevos cambios para su desarrollo personal y el de la compañía.

Por aparte, Palacios (2013) llevó a cabo un estudio de diseño cuantitativo descriptivo con el objetivo de identificar el proceso de adaptación cultural de los expatriados. Dicha investigación fue realizada en una ONG llamada Fundación Un Techo Para Mi País, ubicada en 19 países de Latinoamérica y el Caribe. La muestra la conforman 24 colaboradores de la fundación, 15 hombres y 9 mujeres comprendidos entre las edades de 23 a 30 años. Se utilizó un instrumento tipo escala de Likert para recopilar la información, el cual cuenta con 26 preguntas. Dicho cuestionario pretende identificar qué tan adaptados se encuentran culturalmente los colaboradores expatriados de Un Techo Para Mi País. Los resultados obtenidos muestran que la expatriación es una decisión que trae consigo consecuencias tanto positivas como negativas, el dejar a su familia, amigos y su país de origen, sabiendo que el principal factor que inquieta al expatriado en su adaptación es alejarse de su familia, pero compensándose con el crecimiento personal y profesional que esto conlleva. Para la mayoría de los expatriados ha sido difícil el proceso por lo que se concluye que la fundación Un Techo Para Mi País, no posee un plan adecuado para la adaptación de sus colaboradores, por lo que se recomienda crear un manual de proceso de adaptación, realizar entrevistas de retroalimentación cada cierto tiempo en donde se evalúe el proceso y brindar todas las herramientas necesarias para hacer sentir bienvenido al colaborador, dándole seguimiento a los expatriados cada cierto tiempo.

En una investigación de carácter cualitativa realizada por Sanchez (2014) tuvo como objetivo conocer el criterio de profesionales de Recursos Humanos con respecto a la adaptación de personal extranjero en las empresas guatemaltecas. Para realizar el estudio se abordó a un grupo de diez profesionales de Recursos Humanos que ocupaban diferentes puestos y que habían tenido experiencia previa en el manejo de expatriaciones y relaciones laborales con personal extranjero. Se utilizó una entrevista semi-estructurada, elaborada por el investigador, que se aplicó de forma individual a los sujetos. El instrumento fue conformado por una serie de preguntas abiertas, que abarcaron seis categorías a evaluar, basadas en el ambiente laboral de cualquier trabajador en las empresas guatemaltecas. Las categorías a evaluar fueron: integración al trabajo, diversidad cultural, comunicación interna, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y actividades de integración. Se concluyó que las cuestiones personales,

culturales y familiares del expatriado pueden llegar a influir en lo laboral, es decir, en su adaptación al país y al nuevo trabajo.

Finalmente Mejía (2015), realizó un estudio con el objetivo de conocer el nivel de adaptación personal, social, escolar y familiar de los niños, niñas y adolescentes que emigran hacia la ciudad de Guatemala para estudiar en centros educativos privados y que residen actualmente en una casa hogar de acogimiento en la zona 16. El estudio es de tipo no experimental, transversal y de alcance descriptivo. La investigación se realizó con la totalidad de la población que consiste en 24 sujetos que residen en la casa-hogar de acogimiento y que provienen de distintos departamentos de Guatemala. Los sujetos están comprendidos entre las edades de 8 a 17 años; estudiantes de tres colegios privados, que cursan en los niveles de primaria, secundaria y diversificado. Como instrumento se utilizó el test de autoevaluación multifactorial de adaptación infantil (TAMAI), de aplicación colectiva. En la investigación se desarrollaron los temas de migración, inclusión, educación intercultural y adaptación descritos por diferentes autores. En el estudio con los resultados obtenidos, se identificó que los sujetos poseen una adaptación personal y social alta y una adaptación escolar y familiar muy alta. Siendo el área familiar la que presenta una mayor adaptación y el área social la que presenta menor adaptación.

Adicional a los estudios que se han desarrollado a nivel nacional, también se han realizado estudios a nivel internacional, de los cuales cabe mencionar los siguientes:

Álvarez y Gómez (2005) analizaron el proceso de expatriación desde la perspectiva del expatriado, teniendo en cuenta su dimensión personal, profesional y familiar. El objetivo del informe fue el de presentar los resultados más relevantes que componen la política de expatriación y que aparecen de manera transversal durante las fases cronológicas del proceso de movilidad laboral (inicio, desarrollo y repatriación). Se trabajó una metodología cuantitativa de análisis basado en estadística descriptiva, a partir de un cuestionario aplicado a una muestra aleatoria de 510 expatriados, de los cuales, 144 son extranjeros destinados en España. El cuestionario individual, que se distribuyó en formato impreso, estuvo compuesto por 14 preguntas cerradas. Los resultados mostraron, que el expatriado y su familia que se han trasladado al país de destino, la siguiente fase del proceso es la adaptación de todos ellos al nuevo entorno. El nivel de adaptación personal y familiar logrados puede repercutir en la adaptación profesional, de manera que si el profesional y/o su familia no se adaptan

culturalmente, la adaptación profesional se puede ver perjudicada. El 83.1% de los expatriados señalan que el proceso de expatriación se produce con éxito cuando el trabajador logra adaptarse sin problemas al nuevo puesto de trabajo y al país de destino. El 81% afirma que no le resultó muy difícil adaptarse al cambio.

Asimismo, Simoes (2007) propuso como objetivo de la investigación analizar qué competencias críticas desarrolla un colaborador expatriado durante la expatriación y en qué medida estas competencias son aprovechadas por las empresas en la repatriación. Se aplicó un cuestionario a un conjunto de 53 colaboradores de empresas presentes internacionalmente que los hayan expatriado y que hayan regresado a su país, los resultados dicen que las competencias expuestas como la autoconfianza, el trabajo en equipo, el autocontrol, iniciativa, etc. en el 100% de las respuestas fueron que la expatriación desarrollaron al máximo esas competencias y el 44% contestó que a su regreso la empresa le ha ofrecido un puesto de trabajo aprovechando esas competencias.

Por otra parte, López (2010), realizó un estudio en México con el objetivo de comprender el impacto del intercambio estudiantil en los alumnos de licenciatura del CIDE para implementar, en caso de ser necesario, nuevas estrategias en el programa de movilidad desarrollado por la Oficina de Asuntos Académicos Internacionales (OAAI), que posibiliten un mejor aprovechamiento de la experiencia como recurso promotor del desarrollo humano. El fundamento teórico y práctico estuvo dado por la literatura referente al tema de la internacionalización y, principalmente, por el Enfoque Centrado en la Persona, utilizando una investigación de carácter cualitativa. Participaron 13 estudiantes que realizaron un período de intercambio durante el semestre de otoño 2009, a través de la realización de grupos focales y cuestionarios. Finalmente, se demostró una falta de acompañamiento antes, durante y después de la experiencia de intercambio, por lo que sugirió poner en contacto a los estudiantes CIDE que han viajado previamente con los alumnos próximos a asistir a la misma institución, para compartir su experiencia; y llevar a cabo un mejor monitoreo de los alumnos durante las primeras semanas de su intercambio para la mejora del programa de la OAAI como herramienta promotora del crecimiento.

Por su lado, Sosa (2011), llevó a cabo un estudio en el que el objetivo era analizar el fenómeno de la aculturación psicológica, y el grado de adaptabilidad socio cultural asociados

en estudiantes universitarios migrantes y no migrantes residentes en la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense. Para alcanzar este propósito, se propusieron desarrollar los siguientes objetivos específicos: 1) describir el fenómeno de la aculturación psicológica y sus tipos en los estudiantes; 2) explorar el perfil de los estudiantes migrantes internos y externos en el grado de adaptación sociocultural; 3) indagar si existen diferencias significativas en los tipos de aculturación psicológica entre el grupo de estudiantes migrantes y el grupo de estudiantes no migrantes y 4) indagar si existen diferencias significativas en el grado de adaptación socio cultural entre los migrantes externos e internos. El estudio fue de naturaleza correlacional de diferencias de grupos, de diseño no experimental transversal. La muestra de tipo no probabilística intencional compuesta por estudiantes universitarios -migrantes y no migrantes- de universidades públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Conurbano bonaerense de ambos sexos. Se verificó el predominio de la estrategia de aculturación de Integración y a su vez, se encontraron diferencias significativas entre el grupo de estudiantes migrantes y no migrantes en la estrategia de aculturación Asimilación. En relación al grado de adaptación sociocultural en los estudiantes migrantes, se hallaron niveles medios altos de adaptación aunque estos niveles resultaron ser más altos en los migrantes internos en comparación con los externos. Si bien los estudiantes móviles son un pequeño porcentaje del total de estudiantes universitarios, la noción de que es posible, conveniente o interesante estudiar en un país distinto del de nacimiento ha perdido el carácter de excepcionalidad. De algún modo, la posibilidad de estudiar en otra ciudad o país se ha convertido en una alternativa accesible y natural para una parte importante de los estudiantes universitarios.

El estudio realizado por Giraldo (2012) con la finalidad de ampliar el panorama que existe frente al estudio del proceso del retorno en la dinámica migratoria en Colombia, a través de una profundización enfocada de forma integral que posibilite comprender la historia de vida de cada migrante entrevistado y de esta manera tener en cuenta los factores que pueden ser determinantes en los procesos de adaptación psicosocial. En cuanto a la pertinencia de este proyecto se encontró la posibilidad de colocar en escena una alternativa de intervención integral que incide de forma significativa en estudios de salud mental de los migrantes colombianos. Para el desarrollo del mismo, se buscó como diseño metodológico el curso de vida, que consistía en evidenciar a través de una encuesta biográfica todos aquellos elementos estructurantes de la relación vincular del migrante con su entorno y consigo mismo; se construyó un instrumento con 182 ítems dividido en 4 fases: infancia, adolescencia y juventud, antes de migrar, durante

la migración y después de la migración, el cual se aplicó a 27 sujetos y se sistematizó en SPSS. Se utilizó el tipo de investigación biográfica narrativa para llevar a cabo dicho estudio. Finalmente, se definieron dos modelos de adaptación psicosocial que permitieron dar cuenta de las vivencias de los sujetos y las posibles formas de intervención psicológica, así mismo, como en algunos migrantes existe un trayecto de incertidumbre al que se enfrenta sin elementos protectores que en definitiva afectan su salud mental.

En el estudio realizado por Sosa (2014), se propuso explorar, a través de una investigación correlacional de diferencia de grupos de diseño no experimental transversal, los niveles que los estudiantes exhiben en aspectos relacionados con la experiencia de migración: identificación con el endogrupo y exogrupo, nivel de contacto y apoyo social percibido, y grado de adaptación sociocultural. La muestra fue de tipo no probabilística intencional, compuesta por 214 estudiantes migrantes de ambos sexos de universidades públicas y privadas de Buenos Aires. Los resultados muestran niveles más altos de identificación con la sociedad de origen en comparación con la receptora; mayor contacto y percepción de apoyo social por parte del endogrupo; y niveles considerados de adaptación sociocultural. Se registran diferencias en función del origen interno o externo del migrante.

De igual forma, Oses (2014), realizó un estudio cuantitativo exploratorio sobre los factores que facilitan o dificultan la adaptación de los estudiantes de intercambio en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Aplicó una encuesta dirigida a los estudiantes de intercambio en la facultad y otra a los estudiantes chilenos de la misma. Los resultados fueron analizados con el programa de análisis SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). En los resultados y conclusiones existen más factores que facilitan la integración y adaptación de los estudiantes de intercambio que aquellos que los dificultan, siendo una de estas últimas la distancia cultural, y que en un resumen de las experiencias la gran mayoría cumple con sus expectativas y destacan los aspectos positivos de la cultura chilena, lo cual se ve reflejado en las buenas recomendaciones y referencias recibidas antes de venir. Por otro lado, la falta de experiencia y el limitado uso del idioma inglés para comunicarse de los chilenos, puede estar interviniendo en la baja hospitalidad y la falta de proactividad a la hora de integrar a los estudiantes de intercambio a las rutinas chilenas.

De la misma manera, Fiocchi y Rojas (2015), realizaron una investigación de enfoque exploratorio para comprender cómo los chilenos evalúan la experiencia de intercambio que vivieron en su adolescencia y algunos de sus efectos en el largo plazo, se ha optado por realizar una investigación social mixta, combinando el análisis de entrevistas en profundidad con la aplicación de una encuesta a los mismos entrevistados. Dado que se trata de un estudio exploratorio, se ha privilegiado la densidad, consistencia y robustez de la interpretación de los hallazgos por sobre el análisis de un número mayor de casos. En ese sentido, se ha preferido llevar a cabo un análisis en profundidad de las percepciones de los participantes en los programas de intercambio. En total fueron entrevistadas seis personas que participaron en programas de intercambio de YFU. Para identificar a los entrevistados se recurrió a la técnica bola de nieve (Noy, 2008), aprovechando la colaboración de informantes clave en YFU Chile. Cada uno de los participantes fue entrevistado en una sesión de dos horas de duración. Se concluye que los programas de intercambio contribuyen a un conjunto de cambios positivos en el sujeto y que se aprecian en: una mayor valoración de la diversidad cultural, el aumento de la confianza en sí mismo, el desarrollo de pensamiento propio e independiente, mejores habilidades comunicacionales y de interacción social, y una mayor capacidad adaptativa frente a nuevas circunstancias y desafíos.

Por otro lado, Padoan (2015), realizó un estudio con el objetivo de analizar el choque cultural y la adaptación sociocultural en los inmigrantes, en especial brasileños en el País Vasco. Se recogieron cuatro estudios combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. El primer estudio analizó el proceso de transculturación en los grupos de inmigrantes extranjeros en el País Vasco (N=642). El segundo estudio retrospectivo con una muestra (N=91) de inmigrantes brasileños propuso una escala de dificultades socioculturales de adaptación (SCAS). El tercer estudio con un diseño de casos y controles (N=94) comparó la experiencia de los brasileños residentes en el País Vasco con la de los vascos en Brasil. Por último, el cuarto analizó las experiencias relatadas por los inmigrantes brasileños en el País Vasco en tres grupos de discusión (N=16, segmentados por edad); las 267 fueron codificadas por acuerdo inter-jueces (.863) y posteriormente analizadas para establecer las redes de relaciones entre ellas.

Por último, Bustos-González (2016) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar las estrategias utilizadas para promover la adaptación académica de los estudiantes

inmigrantes incorporados en la educación básica y media de la ciudad de Arica. Este tipo de investigación buscaba “universales concretos” alcanzados a través del análisis profundo de casos particulares y de la comparación de ese caso con otros. Por esta razón se optó por un enfoque etnográfico, en virtud de apreciar la realidad como una construcción que solo es posible de conocer, a partir de los significados entregados por los sujetos que la construyen. La recolección de información combinó análisis de fuentes documentales y estadísticas, con la realización de grupos focales y entrevistas en profundidad. Los informantes que se consideraron fueron los docentes que trabajaban con estudiantes migrantes, padres y apoderados migrantes y estudiantes migrantes, además de encargados institucionales de educación regional. Los resultados de la investigación señalaron que la tradición cultural chilena, muestra que su predisposición a la interculturalidad es limitada. Las escuelas parten de la premisa que es el estudiante quien debe adaptarse al sistema escolar. Esta “igualdad formal” considerada como tarea fundamental de los establecimientos, se reafirma a través de procedimientos normalizadores. Así, los mecanismos diseñados para apoyar al estudiante migrante, se refirieron principalmente al apoyo administrativo.

Se puede afirmar que para la mayoría de jóvenes, la estancia en el extranjero significa una posibilidad de desarrollo personal y un aumento de su concientización social. Además lleva a más posibilidades en el terreno de la carrera internacional. Durante su estadía en el extranjero, los jóvenes se relacionan con personas que poseen un bagaje cultural distinto, por lo que pueden experimentar un choque cultural, un elemento indispensable para poder adaptarse adecuadamente a la otra cultura. Indudablemente, esperan volver a una situación ya conocida, por lo que la mayoría de los jóvenes no esperan tener que re-adaptarse a la propia cultura del país de origen. Posiblemente este carácter desconocido sea el factor más importante del impacto psicosocial que le sucede al joven guatemalteco después de haber vuelto de su experiencia en el extranjero.

Los estudios actuales en el terreno del impacto psicosocial luego de vivir una experiencia de intercambio cultural son limitados, así que existe una gran necesidad de más investigación sobre este tema. Del análisis de los factores asociados al impacto psicosocial y adaptación psicosocial, se adquiere la información necesaria para poder preparar a los jóvenes

de una manera efectiva. De esa forma las instituciones están capacitadas para responder a las necesidades de la juventud con el fin de explotar los beneficios de esta experiencia en ellos.

A continuación se presentará la teoría que respalda este trabajo en donde se brindará información acerca del proceso de adaptación, la cultura, el choque cultural, entre otros.

1.1 Multiculturalismo e interculturalidad

En los últimas décadas diversos países se han definido como multiculturales o interculturales, tales como, Australia, Canadá, Bolivia, Colombia, México, Ecuador (Aguilar, Lafosse, Rojas y Steward, 2011). En paralelo a la dimensión normativo-constitucional, se ha desarrollado una teoría filosófico-política que promueve la tolerancia y coexistencia de diversas culturas en un mismo territorio, denominada multiculturalismo.

Para quienes promueven el pluralismo cultural, la diversidad no debe ser vista como una amenaza; por el contrario, hay que respetarla, aprovecharla y celebrarla. A partir de los valores de igualdad y autonomía, Kymlicka (1996) argumenta a favor de las demandas de minorías culturales que buscan ser reconocidas políticamente en sociedades plurales. Esta línea de pensamiento ha sido desarrollada por los denominados *comunitaristas*, quienes han formulado una teoría del reconocimiento que ha sido de gran utilidad para prevenir o resolver conflictos entre distintas culturas. Según Bouchard y Taylor (2008), la interculturalidad es una política o un modelo que propicia relaciones armoniosas entre distintas culturas que, sin eliminar sus diferencias, contribuyen a la integración social y preservación de vínculos sociales.

La interculturalidad sugiere un proceso activo y permanente de negociación e interrelación donde lo propio y particular no pierdan su diferencia, sino que tengan la oportunidad y capacidad para aportar desde esta diferencia a la creación de nuevas comprensiones, convivencias, colaboraciones y solidaridades (Walsh, 2008). La principal contribución de esta corriente está en el énfasis que hace por la interacción entre sujetos que pertenecen a identidades culturalmente diferentes (Giménez Romero, 2003). En ese sentido, puede afirmarse que el multiculturalismo y la interculturalidad se inscriben dentro del pluralismo y se oponen a visiones asimilacionistas y etnocentristas.

El término multiculturalismo suele usarse para describir a una sociedad con características de pluralidad cultural, pero también para aludir a un modelo de política promotora de esa diversidad (Raz, 1994). En este último sentido, cabe mencionar que en las últimas décadas se han diseñado, implementado y evaluado diversas políticas públicas multiculturales en todos los continentes. La principal finalidad que tales políticas persiguen es contribuir a una convivencia más armónica e inclusiva entre distintos grupos culturales que cohabitan en un mismo territorio (Anchustegui Igartua, 2011). Esto se aprecia en programas públicos o estatales que propician la educación intercultural, la participación y representación política de las distintas culturas, la salud intercultural, la resolución judicial y extrajudicial de conflictos, el respeto de la lengua y las costumbres de las distintas identidades culturales, etcétera. Si tales políticas y planes son exitosas e inciden en la socialización de los sujetos, es posible avanzar hacia un modelo de ciudadanía multicultural. Para alcanzar mayores niveles de tolerancia y respeto recíproco entre distintas culturas que comparten un mismo territorio se requiere que esas culturas estén dispuestas a dialogar e interactuar. “No basta con reconocer una igualdad de derechos entre las distintas culturas, pues se requiere de comunicación y aprendizaje continuo entre miembros de distintas culturas; es decir, un *ethos* multicultural” (Ramón, 2009).

Por sensibilidad intercultural se entiende «la habilidad para desarrollar un sentimiento positivo hacia la apreciación y el entendimiento de las diferencias culturales que promueve un comportamiento positivo y efectivo en la comunicación intercultural» (Chen, 1997). Bennet (1993), ha propuesto un Modelo de Desarrollo de Sensibilidad Intercultural (DMIS) para explicar por qué algunas personas adquieren habilidades para intervenir en contextos interculturales. El DMIS parte del supuesto que el contacto con otras culturas debería generar presión para llevar a cabo un cambio en la propia visión del mundo (Bennet, 2004). Asumiendo que las relaciones entre culturas son necesarias, es interesante investigar por qué algunas personas desarrollan más competencias interculturales que otras.

El DMIS distingue seis etapas: negación, defensa, minimización, aceptación, adaptación e integración. Las tres primeras pueden ser agrupadas dentro de la categoría de *etnocentristas*, mientras que las tres últimas como *etnorelativas*. Por etnocentrismo se alude a «la tendencia a considerar superior la propia cultura y a aplicar los propios valores culturales para juzgar el comportamiento y las creencias de personas criadas en otras culturas» (Kottak, 2002). En consecuencia, en las etapas etnocentristas el sujeto percibe a su propia cultura como la central,

sin cuestionar las creencias y comportamientos que ha recibido en su socialización temprana. Por el contrario, el relativismo cultural propugna que «el comportamiento de una cultura particular no debe ser juzgado con los patrones de otra cultura».

Las fases etnorelativas se caracterizan por aceptar que las creencias y conductas propias son solo una forma más en que el sujeto organiza la realidad, entre tantas otras alternativas. Una de estas sub etapas es la adaptación, en la cual el sujeto no trata de sustituir valores propios sino que incluye comportamientos y creencias nuevas al repertorio propio. La persona modifica su comportamiento para adaptarse al entorno cultural del momento, sin renunciar a los valores propios.

1.2 Cultura

La cultura es el trasfondo que da sentido a la vida humana; es amplia y general; un lenguaje que está comprendido por todos pero hablado por pocos. Entender la cultura es fundamental para comprender lo que pasa cuando las culturas colisionan. Aquí se tratan las teorías de la cultura abordando definiciones y explicando su carácter dinámico y estático.

1.2.1 Definición de cultura

Para poder entender el choque cultural, es necesario comprender el significado de la cultura. El sentido lingüístico de cultura está derivado del latín; *el espíritu cultivado* (Hofstede, 2001). Kluckhohn (1954) explica que el sentido de cultura para la sociedad es lo mismo que la memoria para los individuos. Incluye las maneras de percibir, pensar y decidir del pasado que han sido institucionalizadas en un procedimiento usual, costumbres y suposiciones que manejan la conducta contemporánea. La palabra cultura habitualmente está reservada para las sociedades, que son los grupos sociales más completos. Además de eso, la cultura tiene relación con cada colectividad social como organizaciones, profesiones, familias u otros grupos metas (Hofstede, 2001). Como es un término muy complejo, la palabra cultura tiene diversas definiciones. Una definición muy conocida es la de Kluckhohn (1951):

“La cultura consiste en un conjunto de patrones de pensar, sentir o reaccionar que son adquiridos y trasladados principalmente por símbolos. Estos símbolos integran realizaciones características de los grupos humanos y sus materializaciones en artefactos; el meollo esencial de la cultura lo forman las ideas tradicionales (es decir, acumuladas por derivación y selección histórica) y, sobre todo, sus valores inherentes” (p. 13).

Como explica Kluckhohn, en su definición de cultura, los valores forman el núcleo de la cultura. Hofstede (2001) participa en esta afirmación y además subraya la distinción de elementos visibles e invisibles de cultura. Como los símbolos, los héroes y los rituales pertenecen a la parte visible de la cultura, el sistema de valores es un elemento invisible que se puede descubrir por la conducta del grupo cultural. El valor es una tendencia extensa, una concepción, explícita o implícita, distintiva de un individuo o una característica de un grupo de lo deseable que tiene influencia en la selección de maneras, sentidos o acciones (Kluckhohn, 1967).

Por su lado, Vermeulen (1992) describe la cultura como “el mundo colectivo de experiencias, valores y conocimiento que caracteriza una cierta unidad social”. Según él, la cultura “es una concepción amplia sin fronteras claras y aclara que cada cultura forma una subcultura de la cultura global” (p. 5). En consecuencia, Vink (2001) define la cultura como “una lucha de dar sentido a la vida dentro un grupo cultural en vez de tener una vista uniforme de la realidad” (p. 23).

Otra definición de la cultura es la de Hofstede y Hofstede (2005) que describen la cultura como la programación colectiva del espíritu. La programación mental tiene su origen en el entorno social del individuo e incluye no sólo los valores sino también *los símbolos*, como las palabras, los gestos y las imágenes, *los héroes*; personas reales o ficticias que representan las características ideales de una cultura y por último, *los ritos*; las actividades colectivas esenciales según las normas de la cultura como por ejemplo el modo de saludar o mostrar respeto por los demás (Hofstede, 2001). Las prácticas son los elementos visibles para personas de otras culturas, pero su sentido cultural es invisible. El núcleo de la cultura está formado por los valores que se aprenden desde el nacimiento, estos representan la tendencia colectiva de dar preferencia a una cosa en vez de otra.

Los programas mentales no son visibles para las personas que no formen parte de la cultura específica. A través de la conducta se pueden descubrir los programas mentales (Hofstede, 2001). En esta programación mental se pueden distinguir tres niveles:

1. El nivel universal es el más básico y menos único porque contiene la parte compartida por todos los seres humanos. Incluye el sistema biológico humano como por ejemplo saber reír o llorar.
2. El nivel colectivo está compartido también pero solo con un grupo específico. En este nivel se reconocen la lengua, la manera de tratar a los mayores, el mantenimiento de distancia física y otras actividades humanas como comer o la manera de celebrar una fiesta.
3. El nivel individual es la parte única y distintiva de una persona, es el nivel de la personalidad individual. Se puede reconocer por las conductas que se distinguen del nivel colectivo. Sin embargo es muy difícil distinguir el nivel individual del nivel colectivo.

Según Hofstede (2001), la mayor parte de la programación mental es heredada. El nivel universal consiste únicamente en elementos heredados, es la parte que tenemos en común con otros seres humanos. Eibl Eibesfeldt (2001) se refiere a esta parte con el concepto de *Vorprogrammierung*, o sea cada persona tiene una parte colectiva que está heredada de nuestros antepasados lejanos. A nivel individual se puede distinguir tanto una parte heredada como una parte aprendida. El único nivel que solamente contiene elementos aprendidos es el nivel colectivo. A nivel colectivo el grupo comparte valores compartidos aunque no haya elementos genéticos compartidos.

Como ya se ha expuesto anteriormente, existe una gran dificultad para definir el término de *cultura*. D'Andrade (1986), sugiere que la dificultad de definir cultura se debe al hecho de que la cultura parece ser tanto estática (se refiere al conocimiento tangible y compartido) como dinámica (el proceso por el cual la cultura está transmitida y mantenida). Una definición de cultura que refleja su propiedad estática y dinámica es la de Kroeber y Kluckhohn (1952) que la definen como:

“La cultura consiste en patrones, tanto *explícitos* como *implícitos*, adquiridos de y para el comportamiento y traslados por símbolos. Estos símbolos integran realizaciones características de los grupos humanos y sus materializaciones en artefactos; el meollo esencial de la cultura lo forman las ideas tradicionales (es decir, acumuladas por derivación y selección histórica) y, sobre todo, sus valores inherentes. Los sistemas culturales pueden ser considerados por una parte como *productos de acción*; por otro se consideran como *elementos determinados de la futura acción*” (p. 15).

En esta definición, aparecen dos temas que parecen ser relevantes para este estudio. Al principio, la cultura es tanto explícita como implícita, es decir los miembros de la cultura no son conscientes de las suposiciones que hacen durante las interacciones interculturales (Sundberg, 1986). En segundo lugar, la cultura está vista como acumulativa por el tiempo y representa el conocimiento, las habilidades y las actitudes que han sido aprendidas y pasadas de generación a generación (Segal, 1979). Aunque la definición de Kroeber y Kluckhohn es casi similar a la primera definición de Kluckhohn (1951), se añaden elementos importantes a la definición original que reflejan su carácter dinámico y estático.

Según Shadid (2007), en la idea tradicional antropológica, la cultura está explicada excesivamente como un sistema fijo que controla la vida humana y no tiene gran relación con los actos individuales de las personas. Contrariamente a Shadid, Tennekes (1986) describe el sentido de la cultura como dinámico; está producido y reproducido cada vez de nuevo. Según Tennekes “en situaciones de interacción hay un proceso continuo de interpretación de conductas, tanto la propia como la conducta de otra persona” (p. 49). Por la interpretación se añade un contenido a la situación que está basado o influido por propias experiencias y aprendido en la socialización. La socialización es el proceso de aprender la manera de vivir de un grupo, quiere decir lo que según el grupo está permitido o prohibido. Las personas no solo actúan según sus normas culturales sino que son creadores activos de su propia cultura.

Por último, el estatus dinámico de la cultura ha sido explicado también por Vink (2001), que subraya además la influencia de los medios sobre la distribución de ideas culturales. Por el turismo, la migración y las nuevas técnicas de comunicación, el mundo se hace cada vez pequeño. Según Hannerz (1992), la globalización resulta consecuentemente en una pérdida del carácter auténtico de culturas. En sus teorías de la globalización se plantea la pregunta de si es

posible tener una cultura global en vez de sistemas culturales distintos. Con esas ideas Vink, participa en la idea del carácter dinámico de cultura.

Las ideas de Shadid (2007) y Vink (2001) de la cultura como un proceso continuo de aprender no corresponden con la definición de Hofstede y Hofstede (2005) que la describen como una programación mental. Otro aspecto de discrepancia entre las interpretaciones de cultura concierne su composición. Según Hofstede y Hofstede, la cultura consiste en un paquete indivisible que en conjunto puede ser aceptado o rechazado. Shadid (2007), partidario de la cultura dinámica, presume que la cultura está fundada en un gran número de elementos que están relacionados pero al mismo tiempo tienen una función individual también. Es posible cambiar unos elementos culturales sin rechazar los demás. Además se pueden aprender nuevas normas al mismo tiempo que dejar otras. Con los conceptos de cultura de Shadid (2007) se hace posible la adaptación cultural.

1.2.2 Las diferencias culturales

Debido a que existen numerosas culturas, Hofstede (2001) hace una distinción de dimensiones culturales para hacer un resumen de las características culturales generales de cuarenta países en el mundo. Las cuatro dimensiones más usadas son: el individualismo frente al colectivismo, la masculinidad frente a la feminidad, la distancia de poder y por fin la evitación de la incertidumbre.

En la primera dimensión se representa la preferencia por la libertad y el grado de holgura que se encuentra en los lazos sociales. El individualismo se caracteriza por la atención a los derechos y las libertades individuales. Un ejemplo de un país muy individualista son los Estados Unidos, donde la carrera y respeto personal forman los conceptos claves de la cultura. Por otro lado, el colectivismo enfatiza los valores y la armonía entre los miembros de un grupo. Los intereses personales están subordinados al valor del grupo. Un país que es el prototipo del colectivismo es Japón, donde el colectivismo está centrado en todos aspectos de su cultura.

La dimensión de la masculinidad versus la feminidad refiere a la preferencia por el logro, el éxito material y el heroísmo. Las culturas masculinas definen los géneros en formas más tradicionales y dan preferencia a los comportamientos masculinos sobre los comportamientos femeninos. Al contrario, las culturas femeninas poseen una visión más amplia

y compleja sobre los diferentes papeles que juegan tanto los hombres como las mujeres en las actividades laborales y domésticas.

En la dimensión de distancia de poder se mide el grado en que los miembros de una sociedad aceptan la distribución inequitativa del poder. Es el grado de cercanía o separación entre los administradores y los empleados en los procesos de toma de decisiones y ejercicio de poder. Cuando existe una gran distancia de poder, los administradores toman las decisiones como en los países latinoamericanos y asiáticos. En los países escandinavos se opina que los empleados tienen derecho a la toma de decisiones también, así que se observa poca distancia de poder en estos países.

Por último, la evitación de la incertidumbre mide el grado en el cual los miembros de una sociedad se sienten a desajusto con la incertidumbre y toleran la ambigüedad. Las culturas con un bajo nivel de evitación de la incertidumbre son por ejemplo Irlanda y los Estados Unidos, donde se acepta la ambigüedad en lugar de evitar actividades ambiguas como ocurre en culturas con un alto nivel de la evitación de la incertidumbre. Los países del último grupo son por ejemplo Grecia y Portugal. Aquí se considera la incertidumbre como una amenaza contra su seguridad y estabilidad personal en el trabajo y hay una preferencia por tareas concretas con instrucciones específicas.

En cuanto a esta dimensión, Triandis (2004) hace una distinción entre las culturas rígidas y flexibles. En las culturas rígidas existen varias reglas y normas que controlan el comportamiento de la población cultural, como por ejemplo las reglas que describen la manera de expresar emociones. Un ejemplo de la cultura rígida es la cultura Japonesa. Al contrario, en las culturas flexibles, como la cultura de Tailandia, es menos importante vivir según las reglas y las normas de la sociedad. Mientras que los miembros de la cultura rígida pueden ser criticados o castigados por no acatar las reglas, en la cultura flexible no conciernen tanto. La dimensión de Hofstede (2001) de la evitación de la incertidumbre está relacionada con el grado de la rigidez cultural. En las culturas con un alto nivel de evitación de la incertidumbre, existe una gran necesidad de la estructura, es decir, saber exactamente cómo actuar en la sociedad. Es posible que se utilicen más reglas en estas culturas a fin de evitar las situaciones inseguras. Con esta distinción se hace viable poner características a culturas y así poder investigar problemas en la adaptación cultural. Como explican Furnham y Bochner (1986) en su identificación de

causas del choque cultural, las diferencias culturales son un factor muy importante en la comunicación intercultural.

Esta exposición de la cultura muestra que es un concepto que no se deja definir fácilmente, sino que es un punto de discusión en muchos estudios. La transmisión transgeneracional de ésta y su carácter implícito de muchos aspectos culturales muestran la complejidad de la misma y las dificultades de adaptación que incluye la aculturación. La participación en una nueva cultura exige una comprensión cultural y una actitud cultural adecuada.

1.3 Adaptación cultural

El concepto de adaptación era originalmente biológico. Darwin sostenía que sólo aquellos organismos más aptos para adaptarse a los peligros del mundo físico sobreviviría y las preocupaciones se centraban en la necesidad de sobrevivir físicamente en un mundo de constante peligro (Lazarus, 1961).

Por su lado Heyns (1958), afirma que todos los organismos vivos tienden a preservar un estado de consistencia interna, tienden a entrar en acción y permanecer en acción hasta que la fuente de la actividad es removida. Este proceso en el comportamiento, que resulta de alguna fuente de estímulo, es común en todos los organismos y se le denomina proceso de adaptación. El término “proceso de adaptación” se refiere a la secuencia completa del momento en el que una necesidad emerge hasta que la necesidad es satisfecha.

Mientras que el proceso de adaptación cultural implica en el sujeto la confrontación entre la cultura propia con otra cultura que se está conociendo. Si el individuo trata de integrar elementos de ambas culturas, con tal de adaptarse a la sociedad de acogida, entonces ajusta sus creencias y comportamientos a este nuevo contexto (Berry, 1997).

Es de suma importancia tener en cuenta que el proceso puede ser aún más difícil por el hecho de no estar familiarizado con el idioma. Por adaptación sociocultural se entiende a la habilidad para lidiar con problemas y asuntos cotidianos, especialmente relacionados con la familia, lo académico y el trabajo. El estudiante de intercambio debe enfrentar una nueva

realidad social, donde algunos comportamientos y valores que son legítimos en su país de origen puede que no lo sean en el país anfitrión. Por tanto, la mayoría de los estudiantes de intercambio experimentan procesos de cambio y adaptación (Ward, Bochner y Furnham, 2001). Es normal que en dicho proceso surjan cuestionamientos sobre lo aprendido y vivenciado previamente, especialmente si en la sociedad de acogida se requiere de ajustes para interactuar en forma adecuada a las nuevas circunstancias (Benatuil y Laurito, 2008).

Existen diversos factores que inciden en la adaptación social, tales como, el sexo, la edad, el estado civil, la distancia cultural, la experiencia internacional previa, etcétera. (Bochner, 1972). Oberg (1960), describe el proceso de adaptación de expatriados en cuatro etapas: la primera es denominada *luna de miel* y se estima que su duración promedio es de tres meses. En esta fase existe un sentimiento de entusiasmo y excitación por todo lo nuevo en el país anfitrión.

La segunda etapa es conocida como «shock cultural» y en esta etapa lo que parecía ser novedoso y fantástico, se torna habitual e incluso en ocasiones molesto. El shock cultural aumenta por la ansiedad de estar lejos de todo lo familiar y el constante contacto con un nuevo ambiente. Según Oberg (1960), el shock cultural está precipitado por la ansiedad que resulta de la pérdida de todos los signos familiares y símbolos de interacción social. El shock se manifiesta en un estado de confusión, frustración y desorientación que experimentan las personas al dejar su cultura (Benatuil y Laurito, 2008). Los estudiantes suelen experimentar el shock cultural con sentimientos de ansiedad, indignación, incompreensión o soledad.

La tercera etapa es la *recuperación* donde el individuo es capaz de lidiar con sus emociones y generar una actitud positiva hacia el entorno del país receptor. En esta etapa se aprecia que hay un mayor dominio del idioma adquirido, lo que es beneficioso en términos socio-culturales pues el sujeto está en mejores condiciones para entender aspectos de la cultura extranjera.

Por último, en la «adaptación» todo lo que se percibía como extranjero se disfruta. El individuo se acostumbra al país anfitrión, a su gente y cultura. El estudiante, una vez que concluye su experiencia de intercambio, debe retornar a su país de origen.

Un aspecto interesante es que la identidad cultural del sujeto se ha visto modificada, ya que al regresar al país de origen el individuo trae consigo aspectos de la cultura anfitriona (Kroeber y Kluckhohn, 1952). Dado que la persona ha incorporado elementos culturales foráneos y diferentes a los de la sociedad a la que pertenece, es relevante analizar el proceso de reinserción social (Gaw, 2000). La adaptación que tiene lugar luego del intercambio es también conocida como *readaptación*. Readaptarse al país de origen toma tiempo, según cada caso en particular, por lo que bien puede decirse que el sujeto se encuentra nuevamente en una etapa de transición (Storti, 2001).

El shock cultural ocurre tanto en el país anfitrión como en el país de origen, y se refiere a todas las dificultades sociales, psicológicas o emocionales al adaptarse a una nueva cultura o dificultades similares al adaptarse a la cultura propia como resultado de cambios sociales o culturales. Al shock cultural que ocurre en el proceso de reinserción a la cultura de origen se le denomina *shock cultural reverso* (por sus siglas, SCR) (Gaw, 2000). Este fenómeno comenzó a ser estudiado a partir de 1944, cuando Scheutz examinó las dificultades que enfrentaban los veteranos de las fuerzas armadas al regresar a sus países desde el campo de batalla en la Segunda Guerra Mundial (1944).

La principal diferencia entre shock cultural y shock cultural reverso proviene de las expectativas del estudiante de intercambio. Muchas veces los estudiantes esperan regresar a un hogar que no ha sufrido cambios durante su ausencia, situación poco habitual (Gaw, 2000). Mientras que algunos estudiantes pueden experimentar escasas dificultades en su readaptación, en otros casos el proceso puede tomar meses e incluso años. Algunos de las problemáticas más conocidas son: dificultades académicas, conflictos de identidad cultural, depresión, ansiedad y dificultades interpersonales (Sahin, 1990). “El estudiante se adapta al país de origen cuando se acostumbra a estar en su hogar y no siente el constante deseo de volver al país anfitrión” (Storti, 2001, p.11).

1.3.1 El Choque Cultural

Durante la estancia en el extranjero el enfrentamiento cultural es un fenómeno inevitable. ¿Qué pasa cuando una persona vive durante un período en otro país con una cultura distinta? El choque cultural es la reacción del migrante a la confrontación con las diferencias

culturales, esta crisis ocurre durante el proceso de adaptación cultural en el extranjero. Aquí se explican las fases de este proceso de adaptación y la formación y las características del choque cultural.

1.3.2 El proceso de adaptación cultural

“La adaptación es el grado de cambio cultural que sufre un inmigrante como resultado del contacto con otros grupos culturales” (Shadid, 2007, p. 62). Al principio de su estancia el inmigrante tiene que elegir entre sus propias normas y las de la otra cultura. Berry (1980), explica que existen cuatro maneras de vivir con dos culturas: 1. Mantener o 2. No mantener su propia cultura, 3. Hacer o 4. No hacer contacto con la otra cultura. Esto quiere decir que el inmigrante tiene que decidir para integrar la otra cultura qué puede ser perjudicial para su propia cultura. El rechazo de sus propias reglas culturales en el nuevo entorno social lleva normalmente a una adaptación parcial o total. El cambio cultural significa aprender nuevos elementos culturales, sin embargo no incluye automáticamente una aceptación de lo aprendido. Cuando un inmigrante acepta las normas y los valores aprendidos y los aplica en su propio entorno vital se trata de la *enculturación*.

Una palabra casi similar, *la aculturación*, se refiere en primer lugar a los cambios que ocurren como resultado del contacto directo entre los individuos con otros orígenes culturales (Redfield, Linton y Herskovitz, 1936). Este tipo de contacto intercultural suele producir cambios en las actitudes, los valores y las conductas del viajero y consecuentemente resulta en un cambio de la identidad cultural. En la descripción básica, “la identidad cultural incluye el reconocimiento, la categorización o identificación de sí mismo como miembro de un grupo (etno-)cultural. Además la identificación incluye tanto la afirmación, el orgullo y la evaluación positiva del grupo como una dimensión de implicación incluyendo las actitudes de la conducta, los valores y las tradiciones” (Phinney 1992, p. 158).

Por fin, Ward et al. (2001) aclara que la cultura consiste en distintos significados compartidos. Los individuos interpretan los eventos materiales, interpersonales, institucionales, existenciales y espirituales como manifestaciones culturales y estas interpretaciones varían entre culturas. Cuando una cultura entra en contacto con la otra, las verdades originales pierden su probable inevitabilidad.

1.3.3 La curva-U

Para entender mejor al desarrollo de la adaptación cultural, Lysgaard (2009) introdujo el modelo de la curva-U que representa cuatro fases en el proceso de la adaptación intercultural a saber: la euforia, el choque cultural, la recuperación y la fase estable que ocurre después de las fases anteriores. Szkudlarek (2009) reconoce la teoría de la curva-U para la adaptación intercultural. Además da el nombre de *choque cultural* a la tercera fase de esta curva-U.

Furnham y Bochner (1986) mencionan la diferencia en el número de fases del proceso de adaptación en los estudios diferentes. Shadid (2007) describe el proceso de adaptación por medio de combinación de dos teorías de Oberg (1960) y Adler (1976). En el estudio presente se usa esta explicación de Shadid para describir las fases de la curva-U por la explicación de la tercera parte de la re-integración, que forma un momento importante en el proceso de adaptación cultural. Las fases están descritas en orden de apariencia en el proceso de adaptación.

La primera fase de la estancia en el extranjero se caracteriza por *la euforia*. Durante los primeros días en el nuevo país domina generalmente una emoción optimista. Este sentimiento entusiasmado depende de las razones de la estancia. En el caso de una estimulación por motivos económicos o sociales las emociones del migrante suelen tener un carácter más negativo.

La segunda fase se caracteriza por la desintegración o por *la crisis*. Después de haber pasado una temporada en el nuevo país se desarrolla una concientización de las diferencias en la lengua, las normas, los valores y los usos sociales en el propio país. Esta toma de conciencia puede producir una crisis mental con sentimientos de frustración, incapacidad e inestabilidad, y es comúnmente conocida como el choque cultural.

Después de esta crisis mental puede llegar una fase de la *re-integración*. El inmigrante tiene que tomar una decisión entre rechazar a la nueva cultura como causa de sus problemas o aprender los nuevos elementos culturales necesarios y con esto dar el primer paso a la adaptación cultural. La descripción de esta fase es importante debido a que es un momento de concientización y elección que determina en gran parte el grado de la integración del migrante en la otra cultura.

La cuarta fase se presenta después de la decisión de aprender los elementos de la nueva cultura. Es la fase de *autonomía o recuperación* en la que el inmigrante busca maneras de remontar la crisis mental por aprender nuevos elementos culturales y ponerse en contacto con la población autóctona. Con el aumento del conocimiento cultural crece el sentimiento de competencia y confianza en uno mismo. Según Berry (1980), aprender nuevos elementos culturales hace que cambie uno mismo. Además, por las nuevas habilidades y perspectivas adquiridas aumentan las semejanzas culturales con la otra cultura.

La última fase es la de *recuperación o independencia*. El inmigrante va a estimarse y relativizarse en la nueva cultura con sus nuevas normas culturales. Algunos aspectos culturales pueden ser aún más apreciados por el migrante que los de su propio país. Sin embargo, siempre hay situaciones culturales desconocidas que pueden causar un sentimiento incómodo o desagradable (Shadid, 2007).

Por último, es importante mencionar algunas limitaciones del proceso de adaptación. Las fases de adaptación pueden presentarse en secuencias variables y no todas las fases necesariamente forman parte del proceso de adaptación de cada individuo. Según Hofstede y Hofstede (2005) hay tres posibles resultados: la estancia en el nuevo país puede ser experimentada como peor, igual o mejor que la vida en el país de origen. Además hay factores que pueden influenciar en el proceso de adaptación como las características personales, la distancia entre las dos culturas y también la franqueza de la población de la otra cultura. Todos los factores son relevantes también para un posible choque cultural (Shadid, 2007).

Un aspecto muy importante del proceso de adaptación cultural es el choque cultural que se produce en la segunda fase durante el momento de crisis. Después de las primeras semanas en el otro país, la confrontación con la otra cultura puede causar problemas en forma de este choque cultural.

En cuanto a la formación del choque cultural, “la programación mental contiene valores fundamentales. Estos valores forman parte de nuestro subconsciente. En un contacto intercultural nos damos cuenta de que sí se pueden observar y aprender los símbolos y rituales de la nueva cultura pero es más difícil comprender los valores subyacentes. Esta concientización de las diferencias culturales puede causar sentimientos de miedo, impotencia y enemistad hacia el nuevo entorno social. Además puede tener consecuencias para el bienestar físico del

migrante. En el proceso de adaptación cultural el choque cultural forma parte de la segunda fase de adaptación; la crisis. Es la fase que viene después de la euforia y está caracterizada por un sentimiento de concientización cultural” (Hofstede y Hofstede, 2005, p. 314).

El término del choque cultural tiene su origen en la primera definición de Oberg (1960). Oberg se refiere a la experiencia inquietante como resultado de la pérdida de todos los signos y símbolos familiares de la interacción social. Asimismo, Hall (1959) se concentra también en la sustitución de los códigos culturales y describe el choque cultural como una finalización o deformación de los códigos culturales familiares y la sustitución de otros códigos. De este cambio en la interacción social surgen problemas psicológicos y fisiológicos para el visitante. Guthrie (1966) utiliza el término de ‘fatiga cultural’ para describir la adaptación continua que está requerida para vivir en una cultura extranjera. Esta adaptación continua puede resultar en un choque cultural.

Posterior a la definición de Oberg (1960), los investigadores han considerado el choque cultural como una reacción normal que forma parte del proceso de la adaptación cultural. Otros han intentado mejorar o extender la definición de Oberg del choque cultural. Smalley (1963) usa el término de choque del lenguaje, Byrnes (1966) lo explica como el choque de roles, mientras que Ball (1973) lo denomina como la ambigüedad persuasiva.

Oberg (1960) distingue en su teoría “seis síntomas de un choque cultural, a saber: (1) Sentimiento de tensión como resultado de la adaptación psicológica al nuevo entorno social; (2) Sentimientos de tristeza y privación por abandonar a la familia, amigos, estatus y posesiones personales; (3) Rechazo de y rechazo por los miembros de la nueva cultura; (4) Confusión por las nuevas expectativas, valores e identidad; (5) Asombro, preocupación e indignación después la concientización de las diferencias culturales; (6) Sentimientos de incompetencia como consecuencia de no poder defenderse bien en el nuevo entorno”.

Aunque las consecuencias del choque cultural son bastante radicales, el fenómeno del choque cultural no sólo se ha descrito como algo negativo, sino que se ha considerado como una reacción emocional normal a la nueva situación en la que el inmigrante no es capaz de comprender, controlar o presidir automáticamente la conducta de los miembros de la cultura distinta. Además, se describe como el comienzo del proceso del cambio cultural en que el

inmigrante va a aprender las nuevas normas, los valores y los modelos de conducta (Shadid, 2007).

1.3.4 Factores que influyen en el proceso de adaptación cultural

La existencia o intensidad del choque cultural varía entre personas. Bochner (1982) ha identificado tres categorías que pueden causar el choque cultural y tienen influencia con respecto a su intensidad y duración a saber: las diferencias culturales, las diferencias individuales y las diferencias en experiencia intercultural.

En cuanto al primero, *las diferencias culturales*, la distancia entre el propio país y el otro tiene influencia con respecto a la necesidad de adaptación cultural. Cuando hay más distancia, existe una mayor necesidad de adaptación a la otra cultura. Según Ward et al. (2001), es muy importante aprender las diferencias culturales con respecto a la comunicación verbal y no verbal, ya que son elementos en la comunicación con una gran influencia en el proceso de la adaptación cultural. Furnham y Bochner (1986) apoyan esta afirmación de Ward con su teoría de *aprendizaje cultural*. La idea principal de esta teoría es que las reglas, las convenciones y las asunciones que regulan las interacciones interpersonales, incluso la comunicación verbal y no verbal, varían entre culturas.

En consecuencia, Shadid (2007) continúa en su teoría con la influencia de las diferencias culturales al proceso de adaptación cultural. Según él, la adaptación cultural transcurre con más lentitud cuando las culturas difieren más entre sí. Además, aclara que el tamaño y la difusión geográfica de los grupos culturales tienen influencia en el grado de adaptación cultural. En caso de que el grupo étnico sea muy grande y se realicen la mayoría de las actividades cotidianas juntos, la adaptación cultural resulta más lenta. Automáticamente, los miembros de la misma cultura suelen mantener más contacto dentro su propio grupo, en vez de establecer contactos con las personas de la nueva cultura. “La comunicación frecuente con la población de la otra cultura forma un medio importantísimo para poder adaptarse bien en el nuevo país” (Rohrlich y Martin, 1991, p. 165). Se ha observado que las relaciones positivas con la población nacional contribuyen a la actitud positiva del migrante sobre su vida en el extranjero. Consecuentemente, la actitud positiva lleva a una adaptación cultural más profunda. Por último, el control social de los miembros de la misma cultura tiene un efecto moderado y negativo en el proceso del cambio cultural del migrante (Shadid, 2007).

Además de las diferencias culturales existe una gran diferencia en la capacidad social de los individuos o sea; *las diferencias individuales* de Bochner (1982). El estatus demográfico y psicológico tiene también una gran influencia en la habilidad de adaptación cultural. Shadid (2007), considera las características personales como un factor de influencia en el grado del choque cultural también. En cuanto a los factores demográficos se distinguen la edad, el sexo, la duración de la estancia y por fin el nivel de educación del migrante. Se ha mostrado que los jóvenes con un alto nivel de educación y una duración larga de estancia adaptan más elementos culturales de la otra cultura que otros grupos metas. Un factor de importancia es además el grado de satisfacción del migrante sobre su posición adquirida en la otra cultura. Un alto nivel de satisfacción está generalmente acompañada de un alto grado de integración cultural y resulta consecuentemente en un choque cultural menos fuerte.

La manera de saber manejar un choque cultural depende de *las experiencias interculturales* o del conocimiento. Un amplio conocimiento sobre la otra cultura, por medio de una introducción o un entrenamiento lingüístico, facilita la estancia en el extranjero y puede afectar positivamente al efecto del choque cultural. Según Ward et al, (2001), los viajeros que no poseen determinadas capacidades sociales y culturales tienen más dificultad en la creación de una relación armoniosa con las personas de la otra cultura. Su conducta impropia puede causar malentendidos y consecuentemente resulta en un efecto negativo para el proceso de adaptación cultural. En otras palabras; para poder funcionar mejor en una cultura distinta es necesario adquirir capacidades sociales básicas como la conducta cultural y fundamentos históricos, filosóficos y sociopolíticos de la sociedad de visita.

Otro elemento que es de influencia en el proceso de adaptación es el grado de la franqueza de la población de la nueva cultura hacia el inmigrante. La actitud abierta de la población incluye la ausencia de la discriminación, la tolerancia hacia otros estilos de vivir y la accesibilidad de los inmigrantes a las medidas generales como el mercado de trabajo, la atención sanitaria, la educación y el alojamiento (Shadid, 2007). Estos factores tienen una gran influencia en el grado en que el inmigrante se siente a gusto en el nuevo ambiente.

Por último, se han concluido que las expectativas del migrante sobre su estancia en el extranjero son de gran influencia en el grado de adaptación cultural. El modelo de las expectativas es un modelo conocido en el terreno psicológico. La idea principal es que la conducta de una persona está en directa relación con sus expectativas de la situación. La

relación entre las expectativas del viajero del país visitado y su cumplimiento es un factor muy importante en el proceso de adaptación. “Se han notado que las expectativas demasiado altas que no pueden ser cumplidas resultan en una adaptación mala y un estado mental negativo” (Furnham 1986, p. 173).

En cambio, Krupinski (1975) ha observado que las expectativas bajas resultan en una mejor adaptación. Aunque la teoría de las expectativas es bastante conocida en la psicología, el terreno de la migración es bastante nuevo. Por esto sería interesante investigar este tema para saber más de la influencia de las expectativas del migrante en la transición cultural.

1.3.5 Reducir o minimizar el choque cultural

El choque cultural se ha visto como uno de los síntomas del conflicto que ha sido producido por el proceso de la aculturación. Berry (1980), propone cuatro estrategias de adaptación que se aplican para reducir el conflicto que está causado por la aculturación. En este estudio, la aculturación se refiere al cambio cultural como resultado del contacto de la otra cultura.

La primera estrategia es la asimilación. Esta estrategia se usa para abandonar al propio patrimonio cultural y elegir la otra cultura como la propia. Los estudiantes en esta categoría intentan identificarse con la población de la otra cultura aunque se distancien del propio acervo cultural. La integración es la segunda categoría y difiere de la primera en el sentido de que los migrantes desean ser parte de la otra cultura pero al mismo tiempo mantienen los propios elementos culturales. La tercera estrategia es la de segregación de la otra cultura y la retirada en un pequeño grupo con una cultura similar a la cultura del migrante. Por fin, la marginalidad es la cuarta aproximación y se refiere a la identificación del individuo con ninguna de dos culturas (la propia y la de otra cultura). El estudiante que está en este grupo se siente desconectado no solo de su propia cultura sino también de la cultura del país de la estancia cultural.

“Se puede reducir o prevenir un choque cultural aprendiendo las habilidades de la comunicación intercultural que comienza con la concientización de la existencia de los programas mentales distintos. Cada persona está criada por una cierta programación mental que

se difiere de la de las otras personas que están criadas en otras situaciones” (Hofstede y Hofstede, 2005, p. 347). Después de la concientización y aceptación de este hecho Hofstede y Hofstede, subrayan la importancia del conocimiento para poder comunicarse con otras culturas. Aunque es casi imposible adoptar otros valores, es importante saber las diferencias con los propios.

El tercer paso en la comunicación intercultural según Hofstede y Hofstede (2005) incluye las habilidades que están fundadas en la concientización, el conocimiento y las experiencias. Este paso se caracteriza por un sentimiento de satisfacción y de capacidad de autonomía y contiene el proceso de reconocer y usar los símbolos, conocer los héroes y practicar los rituales de la otra cultura. “Poseer (o aprender) determinadas habilidades culturales puede minimizar el efecto del choque cultural” (Bochner, 1982, p. 172). En el terreno de choque cultural, Smalley (1963), subraya la importancia de las diferencias lingüísticas como determinante importante del choque cultural. Así mismo, Hofstede y Hofstede consideran el conocimiento lingüístico como un “elemento muy importante para facilitar la estancia en el extranjero y minimizar o prevenir el choque cultural” (2005, p. 348).

El choque cultural puede ser aplicable a todas personas que están en el extranjero durante una temporada extendida. Sin embargo, cabe señalar que existen muchos factores que influyen en el grado del choque cultural. En el caso de los estudiantes internacionales la estancia en el extranjero es de carácter transitorio y la vuelta al propio país forma una parte importante del proceso de adaptación cultural.

1.4. Adaptación social

Hales, Yudofsky y Gabloard (2009), indican que el término adaptación social se utiliza para referirse a la capacidad que tiene el sujeto de desenvolverse en las situaciones interpersonales, ya sea dentro del ambiente escolar, en el hogar o en el trabajo. La cual incluye áreas como: la conducta social, las actividades sociales y de ocio, el desempeño de las tareas socialmente deseables, las relaciones con los miembros de la familia no nuclear, el desempeño del rol conyugal, el desempeño del rol parental, la unidad familiar y la independencia económica, entre otros. Al adaptarse, una persona abandona hábitos o costumbres que forman parte de su comportamiento, pero que están mal vistos o negativamente evaluadas en el medio al que desea integrarse, y a la vez, frecuentemente adquiere otros que van de acuerdo a las

expectativas que se tienen de su nuevo rol. La adaptación social es entonces, el proceso por medio del cual un individuo o un grupo de individuos, modifican sus patrones de conducta o comportamiento, para poder así ajustarse a las normas que exige el medio social en el que se desenvuelven.

1.5 Impacto

El término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz “*impactus*”, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, “*impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso*”.

El Diccionario de la Real Academia Española consigna una cuarta definición del vocablo, asociada a la cuestión ambiental, que dice “*...conjunto de posibles efectos negativos sobre el medio ambiente de una modificación del entorno natural como consecuencia de obras u otras actividades*”.

Así, el término “*impacto*”, como expresión del efecto de una acción, se comenzó a utilizar en las investigaciones y otros trabajos sobre el medio ambiente. Se puede citar, a modo de ilustración, la definición de impacto ambiental que ofrece Kottak (2002), donde plantea que “*... se dice que hay impacto ambiental cuando una acción o actividad produce una alteración, favorable o desfavorable en el medio o algunos de los componentes del medio.*” Y, más adelante, afirma que: “*El impacto de un proyecto sobre el medio ambiente es la diferencia entre la situación del medio ambiente futuro modificado, como se manifestaría como consecuencia de la realización del proyecto, y la situación del medio ambiente futuro como habría evolucionado sin la realización del proyecto, es decir, la alteración neta -positiva o negativa en la calidad de vida del ser humano resultante de una actuación*”.

La tarea de evaluar el impacto constituye una gran dificultad para muchos proyectos y programas. Medir el impacto es concretamente, tratar de determinar lo que se ha alcanzado. Como se expuso anteriormente, el término impacto, como expresión del efecto de una acción, se comenzó a utilizar en las investigaciones y otros trabajos relacionados sobre el medio ambiente. Entonces, se puede observar que en todos los conceptos, el impacto se refiere a cambios en el medio ambiente producidos por una determinada acción.

Luego, el uso del término se amplió con otros conceptos y usos, un ejemplo de los cuales es la siguiente acepción de impacto en el terreno de una organización, donde se plantea que: “El impacto organizacional puede definirse como el cambio generado en la organización como consecuencia de una innovación...” (Giménez, 2003, p. 40).

1.5.1 Impacto psicosocial

Dentro del ámbito psicosocial existen factores importantes como la familia, porque es un sistema social dinámico, que realiza cambios para apoyar a los miembros a superar las diferentes etapas. El tipo de relación que tienen los jóvenes con su grupo primario es de suma importancia, surgen las primeras alianzas, que al ser saludables y adecuadas favorecen el desarrollo de la adaptación (Papalia, 2005).

Otro factor es el ámbito social, es uno de los más importantes, porque los jóvenes buscan el apoyo de iguales para afrontar de mejor manera las transformaciones físicas emocionales y sociales que se tienen en esa etapa del desarrollo. La interacción social ayuda a la interpretación del significado del comportamiento de otros y a desarrollar la capacidad que poseen de responder de manera adecuada a diversas situaciones. Las competencias sociales llegan a ser un elemento fundamental en la habilidad que tienen las personas para establecer o mejorar las relaciones, las cuales se adquieren en su mismo círculo social preservando las que más se adaptan a ellos (Papalia, 2005).

La adaptación social es el ajuste de la conducta individual, necesaria para una buena interacción con otros. Se puede manifestar en la popularidad o simpatía social y estaría en correlación con la adaptación personal (Dorsch, 1981).

También se considera como factor importante la adaptación personal, la cual consiste en el conocimiento de sí mismo, donde se observan sentimientos de inferioridad o superioridad y la aceptación ante los cambios físicos y psicológicos que surgen a través de su desarrollo.

La adaptación personal es el ajuste o equilibrio consigo mismo, que se refleja en los pensamientos, emociones o acciones. Este equilibrio es dinámico y sufre un continuo reajuste.

Implica tanto el nivel de desajuste que tienen las personas para aceptarse a sí mismas como la dificultad personal para aceptar la realidad tal y como es (Hernández, 2004).

Estos factores, anteriormente mencionados son importantes para medir el impacto psicosocial en los jóvenes guatemaltecos luego de vivir una experiencia de voluntariado cultural.

1.6 Voluntariado

Según Vidal, Valls y Villa (2009), el voluntariado es un elemento clave en la participación e implicación de la ciudadanía para mejorar la sociedad. Aporta valores, ideas, reflexiones, recursos, y, en definitiva, es un generador de capital social.

Se dice que el voluntariado está en crisis debido al ritmo vital de la sociedad, la emergencia de nuevos valores, etc. Sin embargo, hay miles de personas que dedican su tiempo a trabajar por la transformación social a través de la participación en organizaciones del tercer sector. Por otro lado, los cambios sociales también han conllevado nuevas experiencias en el ámbito del voluntariado, y se han creado nuevos perfiles y nuevas formas de colaboración en las entidades.

Este radica en el origen y en la esencia de las entidades sin ánimo de lucro. En la mayoría de los casos, su aparición se vincula a un compromiso con una misión de carácter social, medioambiental, cultural, deportivo, etc. Constituye una acción que responde a una implicación respecto del entorno y la sociedad en general.

El voluntariado es una forma de participación de la ciudadanía en la sociedad a través de las organizaciones del tercer sector. De forma libre y por voluntad propia, estas personas deciden participar en la mejora de su entorno implicándose en diferentes causas a través de las entidades sin ánimo de lucro. Así pues, las organizaciones del tercer sector (asociaciones, fundaciones, etc.) son espacios en los que los voluntarios y voluntarias realizan actividades cuyo objetivo es cambiar determinadas situaciones, mejorar la calidad de vida de la gente y la convivencia, denunciar condiciones injustas, etc.

Este también es una forma de llevar a la práctica valores como la solidaridad, la generosidad, el compromiso, la implicación, la participación, entre otros. El voluntariado contribuye a la construcción de cohesión y capital social. La aportación del voluntariado es muy positiva; por ello es importante que las organizaciones garanticen la máxima eficiencia y eficacia en el funcionamiento de sus actividades, en su gestión y en su desarrollo en la organización, para alcanzar así el máximo valor de esta aportación a la sociedad, a la organización y para las propias personas voluntarias.

1.7 AIESEC

AIESEC es una organización global, sin ánimo de lucro formada por jóvenes profesionales, estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior. Sus miembros están principalmente interesados en temas globales, interculturalidad, liderazgo y emprendimiento. Es en esta organización que los jóvenes desarrollan sus capacidades a través de sus programas internos de miembros, liderazgo e intercambio (Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales, 2017).

La idea detrás de esta organización empezó en 1930, cuando representantes de varias universidades en diferentes partes del continente europeo intercambiaron información sobre varios programas de universidades especializadas en economía y negocios. Los alumnos estaban llevando a cabo intercambios en otros países, promovidos por ellos mismos. En 1939, la Segunda Guerra Mundial intervino paralizando a la mayoría del continente. Sin embargo, en 1944, los países neutrales de Escandinavia seguían llevando a cabo intercambios en Estocolmo, Suecia.

Bertil Hedberg de la Universidad de Económicas de Estocolmo, Jaroslav Zich de Checoslovaquia y Stanislas Callens de Bélgica fundaron AIESEC, el predecesor de AIESEC e iniciaron el desarrollo de la organización entre los años 1946 y 1948 de manera informal. Oficialmente, AIESEC se fundó en 1948, siendo su misión “expandir el entendimiento de una nación mediante la expansión del entendimiento de sus individuos, cambiando el mundo persona a persona”.

Actualmente la red internacional de AIESEC incluye más de 100.000 miembros en 128 países y territorios. Es la organización internacional de estudiantes más grande del mundo, reconocida por la Organización de las Naciones Unidas. Está presente en aproximadamente 2.400 universidades en todo el mundo, proporcionando más de 24.000 experiencias de liderazgo a sus miembros, y enviando estudiantes y licenciados en 20.000 intercambios internacionales al año. AIESEC recibe soporte de más de 4000 organizaciones asociadas alrededor de todo el mundo, para apoyar el desarrollo de los jóvenes y el acceso a personas con talento, que buscan el crecimiento personal.

La visión de AIESEC es alcanzar la paz y el pleno desarrollo del potencial humano, para contribuir en el crecimiento de los países asociados y su gente como un compromiso inquebrantable hacia el entendimiento y la cooperación internacional. Mientras que su misión es, ser la plataforma internacional más grande, para que los jóvenes descubran y desarrollen sus potenciales generando un impacto positivo en la sociedad, a través de un ambiente global de aprendizaje, oportunidades de liderazgo e intercambios profesionales internacionales.

1.7.1 Voluntario Global

Con el fin de promover la responsabilidad social, la comprensión de otras culturas y el espíritu empresarial, AIESEC creó el programa de intercambio voluntario: *Voluntario Global* (Global Volunteer en inglés).

Los proyectos ofrecen a jóvenes estudiantes y recién graduados la oportunidad de vivir una experiencia de voluntariado en el extranjero y desarrollar las habilidades de emprendimiento, sensibilidad cultural y responsabilidad social a través de organizaciones sin fines de lucro y proyectos educacionales, culturales o de gestión, provocando un impacto social, con el objetivo de modificar la forma en que los jóvenes entienden el mundo.

Los SDGs (Sustainable Development Goals), o mejor conocido como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, son un grupo universal de metas, objetivos e indicadores que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha establecido que se usarán para marcar sus agendas y políticas en los siguientes 15 años. Estas metas buscan lograr tres extraordinarias

cosas en los próximos 15 años: culminar la pobreza; combatir la inequidad e injusticia; y arreglar los cambios climáticos. A través del *Voluntario Global*, AIESEC busca alinearse a estos objetivos y entender cómo los jóvenes pueden contribuir al desarrollo de un mejor futuro para las generaciones y, de tal forma, cumplir con su visión como organización. Al participar en este programa de voluntariado los jóvenes están aportando y contribuyendo directamente a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La duración de dicho voluntariado es entre 6 a 8 semanas y puede realizarse en cualquiera de los 128 países en los cuales AIESEC tiene sede.

Algunos de los beneficios que los jóvenes obtienen al vivir una experiencia de *Voluntario Global* son:

- Durante su experiencia se encuentran en un entorno de aprendizaje dinámico.
- Refuerzan su sentido de independencia en su estadía en el extranjero.
- Conocen y se adentran a otra cultura y realidad.
- Obtienen oportunidad de ser parte de un equipo multicultural y obtener una perspectiva global.
- Mejoran sus habilidades de liderazgo a través de la experiencia y la exposición a diferentes situaciones.
- Aprenden a manejar crisis.
- Conectan con personas jóvenes y con ideas semejantes de todo el mundo e interactúan con los colaboradores externos de AIESEC.

En conclusión, aunque los beneficios intangibles de realizar un voluntariado internacional es un tema bastante desconocido, las investigaciones sobre esta parte de la transición cultural, el proceso de adaptación social, la interculturalidad y multiculturalidad muestran el impacto psicosocial en los jóvenes. En el presente estudio se investiga el efecto que tiene un intercambio cultural con AIESEC en los jóvenes guatemaltecos que han regresado luego del mismo. La investigación incluye un cuestionario que ha sido contestado por jóvenes guatemaltecos que durante los meses de junio y julio del año 2016 tomaron su intercambio cultural con AIESEC y han vuelto al país.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dada la necesidad actual impuesta por la globalización de ser ciudadanos con capacidades de comprender múltiples realidades, culturas y situaciones, cada año es mayor la cantidad de jóvenes que optan por vivir un tiempo en el exterior (Daly, 2002).

Antes de trasladarse a vivir durante varios meses a otro país para tomar la experiencia de intercambio, los jóvenes se ven obligados a utilizar su capacidad de adaptación para integrarse a un ámbito diferente para lograr convivir y disfrutar de la experiencia. Durante ésta, los jóvenes desarrollan un conjunto de habilidades, competencias, actitudes y conocimientos que les permiten intervenir de mejor manera en el mundo. Según Reyes et al. (2013), los jóvenes que se radican en el extranjero por un tiempo y que adquieren aprendizajes que los diferencian del resto, pueden asumir en el futuro el rol de agentes de cambio social e innovación. Lo cual hace evidente que la experiencia de intercambio puede incidir en las distintas dimensiones del desarrollo humano –social, emocional, familiar, profesional y de la salud— de los participantes. Por otro lado, la experiencia juvenil en la sociedad actual está cada vez más asociada a nuevos contextos y nuevas modalidades de expresión de identidad (Sepúlveda, 2013).

En Guatemala, es cada vez más frecuente que los jóvenes deseen tomar intercambios en el extranjero, lo que implica su capacidad de adaptarse a un entorno diferente del cual está acostumbrado. En ocasiones, al regresar, los jóvenes se encuentran con una barrera que nos les permite adentrarse completamente a su rutina anterior debido a lo que vivieron en su intercambio, afectando algún ámbito de su vida.

Para Lazarus y Folkman (1984), la adaptación se refiere a dos direcciones de intercambio de energías del agente con el mundo exterior y que son las relaciones: a) de estimulación, de transducción de energía física en psíquica; y b) de conducta motriz y operante, consistente en transducción de energía psíquica en física. La adaptación de que aquí se habla no es, pues, adaptación pasiva (adaptarse al entorno, a las circunstancias), o sólo reactiva, sino activa e interactiva: en ella se incluye también adaptar el entorno a las propias necesidades y demandas, y con eso hacerlo vivible, habitable.

Por lo que el sentido de esta investigación es contribuir a una mejor comprensión del impacto que vivir una experiencia de intercambio tiene en los jóvenes al regresar a su país de origen. Esto lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación, ¿cuál es el impacto psicosocial en jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han regresado a Guatemala luego de un intercambio cultural con AIESEC?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General:

Determinar el impacto psicosocial en jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han regresado a Guatemala luego de un intercambio cultural con AIESEC.

2.1.2 Objetivos Específicos:

- 2.1.2.1 Identificar el ajuste en el área social de los jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años al regresar de un intercambio cultural.
- 2.1.2.2 Detectar el ajuste en el área emocional de los jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años al regresar de un intercambio cultural.
- 2.1.2.3 Conocer el ajuste en el área de proyecto de vida de los jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años al regresar de un intercambio cultural.

2.2 Variable de estudio:

- ✓ Impacto psicosocial

Variable de control:

- ✓ Jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han realizado un intercambio con AIESEC.

2.3 Definición de variables

Definición conceptual:

- ✓ *Impacto psicosocial:* Análisis de las consecuencias de acontecimientos desde la perspectiva psicosocial. Es decir, las repercusiones de un hecho se entienden desde la relación entre lo individual (dimensión personal) y lo colectivo (dimensión social), (Kottak, 2002).

Definición operacional:

El impacto psicosocial, en este caso, es el análisis de la influencia de la experiencia vivida en el extranjero en el joven guatemalteco y las diferentes esferas de su vida: social, emocional y su proyecto de vida.

2.4 Alcances y Límites:

El presente trabajo de investigación estuvo dirigido a determinar cómo una experiencia en el extranjero influye en la vida de los jóvenes guatemaltecos que han sido voluntarios en uno de los 128 países en los que AIESEC tiene sede, al regresar a Guatemala, y el impacto psicosocial que esta experiencia de voluntariado cultural ha tenido en ellos.

Esta investigación es susceptible de generalización puesto que la muestra se centró en jóvenes de 18 a 24 años, de nacionalidad guatemalteca que han tomado un intercambio cultural de voluntariado con la organización no gubernamental, AIESEC.

2.5 Aporte:

Esta investigación determinó el impacto psicosocial de tomar un intercambio cultural en los jóvenes.

En el campo de la psicología es de suma importancia abordar las relaciones interpersonales de los seres humanos; siendo la adaptación social en relación a la multiculturalidad un enfoque de interés. Con el avance acelerado de la cultura, el presente estudio proporciona a los profesionales de la psicología como antropología y sociología sobre el impacto psicosocial que tienen las experiencias de intercambio en los jóvenes del siglo 21; un estudio sobre los cambios positivos o negativos que éstas han provocado y cómo se ha convertido en un importante factor social en la modernidad. Dicha información, facilitará el abordaje dentro de un espacio terapéutico de los conflictos que jóvenes han vivido en el extranjero, así como la implementación de técnicas de afrontamiento y adaptación.

Pretende informar a la población sobre la manera en que estas experiencias de intercambio influyen en el aspecto psicosocial de los jóvenes brindando información sobre los beneficios del mismo, con la finalidad de motivar la inclusión de estos programas como formación integral y humanista.

Además dicha investigación representa un aporte para el crecimiento e incremento de literatura respecto a los temas abordados.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

En esta investigación se seleccionó a 28 jóvenes guatemaltecos entre las edades de 18 a 24 años, 11 de sexo masculino y 17 de sexo femenino, que tomaron un intercambio cultural con AIESEC durante el año 2017. Se empleó un muestreo caso-tipo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) en donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información; no la cantidad ni la estandarización.

3.2 Instrumento

El instrumento usado en este estudio fue una versión adaptada de la *Homecomer Culture Shock Scales* (HCSS); la encuesta desarrollada por Fray (1988) que consiste en 23 preguntas del tipo Likert. Este instrumento mide el grado de estrés de re-entrada del repatriado; mientras que en el presente estudio pretendía evaluar el impacto psicosocial en los jóvenes luego de un intercambio cultural (en el anexo se encuentra el instrumento usado en este estudio). En la investigación original de Fray, las preguntas están divididas en cuatro categorías a saber: la Distancia Cultural (CD), la Distancia Interpersonal (ID), la tristeza (T) y por fin la Distancia Moral (MD). Mientras que en esta investigación, las preguntas fueron divididas en tres categorías a saber: Emocional (E), Social (S) y Proyecto de Vida (Pv).

En el presente estudio se usó una versión adaptada de HCSS. La suma total de las preguntas de la escala de HCSS puede variar entre 0 (en desacuerdo), indicando un bajo nivel impacto, a 60 (de acuerdo) que representa un impacto grande. De esa manera se puede investigar el grado del impacto psicosocial en los jóvenes guatemaltecos y es posible medir su relación con los factores culturales del presente estudio.

Se utilizó una entrevista semiestructurada, la cual, se basó en una guía de asuntos o preguntas en donde el entrevistador tiene la libertad de incluir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados. (Hernández, et al. 2010). El instrumento constó de 38 enunciados que buscaban indagar sobre el impacto

psicosocial en los jóvenes guatemaltecos que han regresado de un intercambio cultural en el extranjero.

3.3. Procedimiento

Para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación se siguieron los siguientes pasos:

- Solicitud de autorización a la Dirección del Departamento de Psicología para realizar el trabajo de tesis.
- Selección del tema.
- Aprobación del tema.
- Elaboración del pre-diseño de investigación.
- Adaptación del instrumento.
- Se solicitaron los permisos pertinentes para el proceso de investigación en el establecimiento, donde se realizó el trabajo de campo.
- Selección de la muestra para realizar el estudio.
- Aplicación de la escala a jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han tomado un intercambio cultural con AIESEC.
- Se realizó el análisis estadístico de los datos recopilados por los jóvenes.
- Análisis e interpretación de los datos obtenidos y redacción de conclusiones y recomendaciones.
- Presentación del informe final.

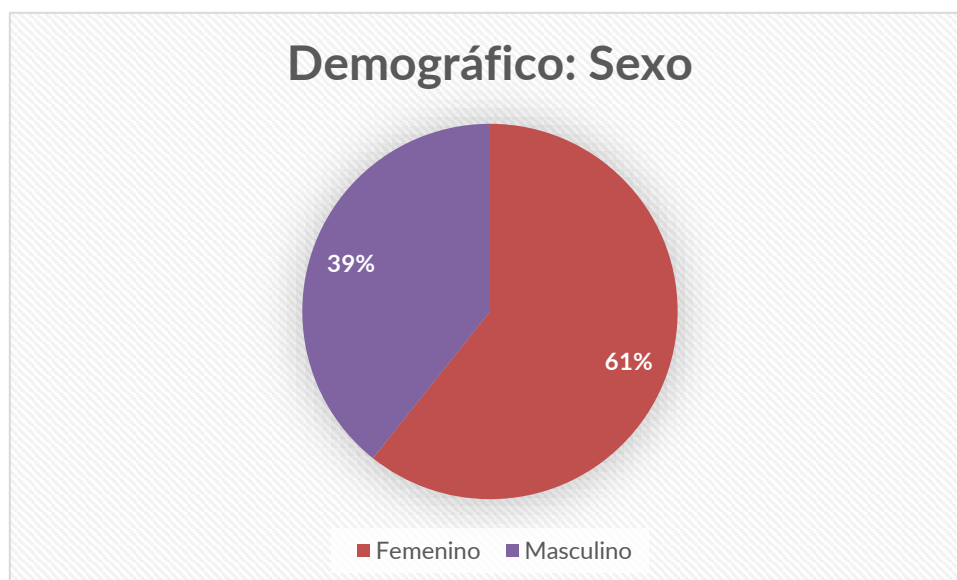
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

Se utilizó un diseño descriptivo, el cual, según Piloña (2008), una investigación describe un hecho o fenómeno. Es decir relata una situación lo más específico posible, exponiendo sus propiedades o características, dimensiones, formas y relaciones observables. Utiliza técnicas e instrumentos de recolección de datos que permiten captar la totalidad y la disparidad de los elementos que conforman el fenómeno, mediante mediciones, evaluaciones, etcétera. Los resultados obtenidos se presentan en graficas tipo pastel y barras, lo cual permite visualizar de mejor manera los datos representativos y la diferencia de los resultados en la muestra.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

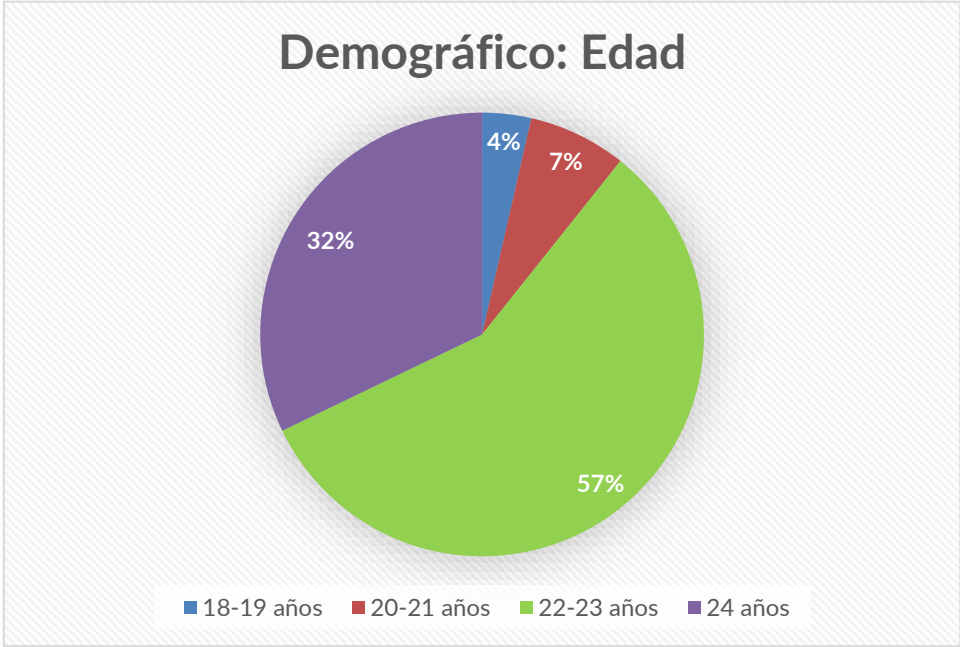
A continuación se presentan los resultados recabados de la escala para determinar el impacto psicosocial en los jóvenes guatemaltecos participantes de 18 a 24 años que han regresado de un intercambio cultural con AIESEC.

Gráfica 1:



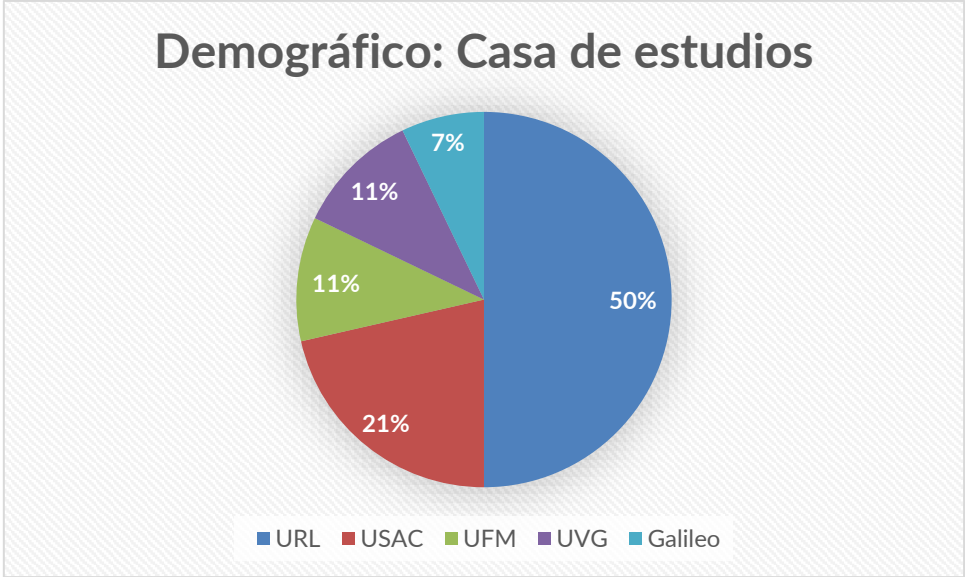
Se aplicó el cuestionario a 28 sujetos, de los cuales, el 61% se atribuye al sexo femenino, siendo el 39% restante de sexo masculino. Es decir, predominó el sexo femenino en el número de personas evaluadas para esta investigación.

Gráfica 2:



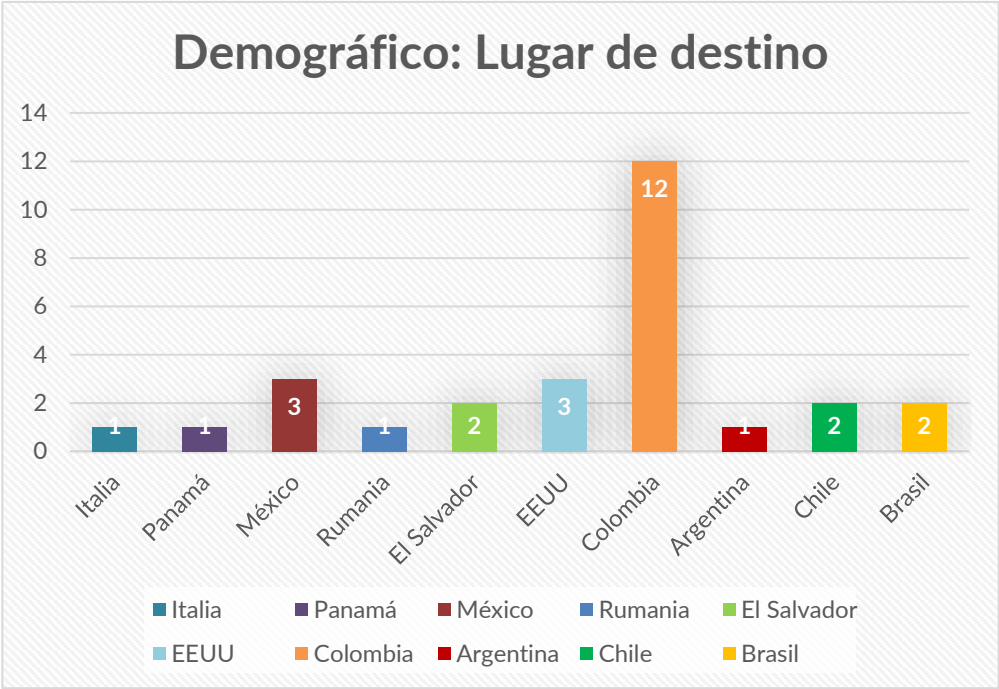
De los 28 sujetos a quienes se les aplicó dicha escala, el 57% de ellos tenía entre 22 y 23 años; mientras que el 32% tenía 24 años de edad. El número de personas que han tomado un intercambio entre sus 18 y 21 años es escaso, siendo de un 11%.

Gráfica 3:



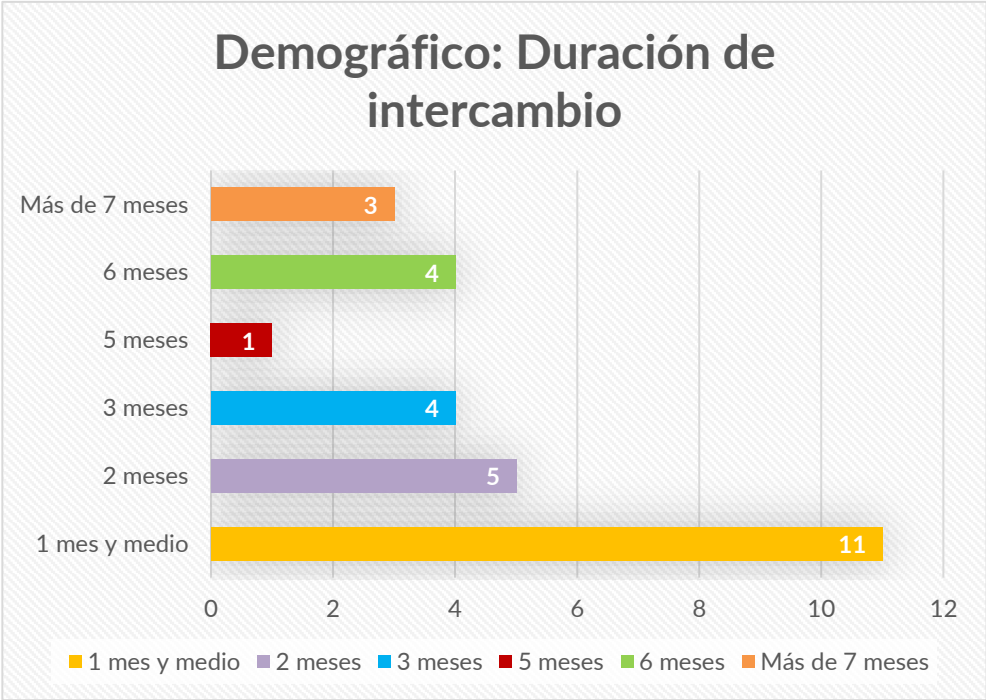
En la gráfica 3 es posible identificar que la mitad de los encuestados estudian en la Universidad Rafael Landívar; mientras que el 21% asiste a la Universidad San Carlos de Guatemala, dejando a un 29% entre las universidades: Del Valle, Francisco Marroquín y Galileo.

Gráfica 4:



El país predominante en la encuesta fue Colombia con el 43%, siendo Estados Unidos y México otros de los países preferidos por los sujetos para tomar su intercambio ambos tomando un 11% del total.

Gráfica 5:



Mientras tanto, la duración de la experiencia de intercambio varía. El 39% de éstas tuvo una duración de 1 mes y medio, mientras que el 18% de dos meses y el 28% entre 3 meses (14%) y 6 meses (14%).

Tabla 1: Resumen estadístico del Área Afectiva

<i>Área Afectiva</i>	
Media	37,82
Error típico	0,92
Mediana	38,5
Moda	40
Desviación estándar	4,87
Varianza de la muestra	23,71
Mínimo	21
Máximo	46
N	28

Tabla 2: Resumen estadístico del Área de Proyecto de Vida

<i>Área Proyecto de Vida</i>	
Media	25,04
Error típico	0,55
Mediana	26
Moda	26
Desviación estándar	2,92
Varianza de la muestra	8,55
Mínimo	20
Máximo	30
N	28

Tabla 3: Resumen estadístico del Área Social

<i>Área Social</i>	
Media	53,57
Error típico	1,04
Mediana	54
Moda	47
Desviación estándar	5,48
Varianza de la muestra	30,03
Mínimo	46
Máximo	66
N	28

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto psicosocial en jóvenes guatemaltecos de 18 a 24 años que han tomado un intercambio cultural con AIESEC. Por lo anterior, resultó necesario comparar los resultados obtenidos en esta investigación con los resultados de investigaciones y artículos realizados por otros autores en ocasiones previas, aunque es importante resaltar que debido a la novedad del tópico no existen suficientes estudios sobre el mismo.

En la sociedad actual existen diferentes programas de intercambios tanto culturales como profesionales o académicos, lo cual posee beneficios intangibles para los jóvenes guatemaltecos. En Guatemala es ahora más notorio que los jóvenes deseen vivenciar experiencias en el extranjero, guiados por distintos motivos como: independizarse, estudios, desarrollo de habilidades, entre otros.

Por ello, que esta investigación se inició con la idea de que los jóvenes que han tomado un intercambio cultural con AIESEC son susceptibles al cambio, lo cual como consecuencia, tendería a modificar aspectos importantes de su vida como el área social. Hales et al. (2009) indica que el término adaptación social se utiliza para referirse a la capacidad que tiene el sujeto de desenvolverse en las situaciones interpersonales, ya sea dentro del ambiente escolar, en el hogar o en el trabajo.

Así también se planteó la idea de que no solo se vería afectada el área social, sino que también el área emocional, ya que tal como describe, Abarca (2007), la adaptación emocional es una percepción realista de la situación ante la cual se da una respuesta acorde con la naturaleza del estímulo. Tomando en cuenta la situación de intercambio, el ambiente que se vive dentro de estas experiencias es de shock cultural, adaptación, inseguridad, entre otros, y la persona tiende a actuar de acuerdo a la situación.

Las personas evaluadas que participaron en el programa de intercambio cultural de AIESEC, señalan que la experiencia de intercambio implicó cambios intrínsecos en su forma de ser y comprender el mundo. En general ellos están conscientes que sus propias metas se modificaron luego del intercambio, expandiendo su horizonte de expectativas y significados. Los jóvenes advierten en sus personalidades diferencias relevantes en comparación con sus pares y familiares que no han tenido la posibilidad de vivir durante un lapso de tiempo en el extranjero.

Asimismo, se dan cuenta que han evaluado y asimilado algunos aspectos de la cultura anfitriona que valoran y comparten, integrándolas con su índole o cultura de origen. Esto requiere la voluntad de conocer otras culturas y de estar dispuesto al intercambio cultural, tomando en cuenta que la propia identidad del sujeto puede verse modificada si se apropia de patrones culturales que le son relevantes o le hacen sentido en su vida cotidiana. Esto se ve reflejado en el 89% de participantes que consideró que esta experiencia de intercambio les permitió desarrollar respeto hacia las personas que viven en el extranjero.

En los resultados de la investigación realizada por Sanchez (2014), se concluye que es necesario fomentar la diversidad cultural con un programa que cumpla con dicho fin y que sea parte del ambiente o forme parte de un valor de la cultura de la organización. A través de campañas de respeto a las diferencias, juntas de integración, talleres o capacitaciones referentes al tema se puede crear un ambiente de cultura general, lo cual conseguiría sensibilizar a la gente en que todos son diferentes, pero todos suman a los objetivos y metas de la organización.

En su investigación, Salazar (2013), concluyó que la cultura de trabajo se ve influenciada por la comunicación, trabajo en equipo, identificación con la empresa, valores, motivación, superación personal e identificación con el puesto.

Asimismo según los resultados obtenidos en el estudio de Fiocchi y Rojas (2015), la experiencia de vivir durante un año en una cultura ajena a la propia genera cambios en una persona que se encuentra en etapa de formación. Destacaron cambios positivos: madurez, independencia y desarrollo de opinión propia; mayor interés por lo internacional; valoración de la diversidad cultural y disminución de prejuicios; tolerancia y respeto de otros puntos de vista; interés por lo social, y desarrollo de habilidades de interacción y comunicación.

Otro asunto no menor es la capacidad que adquieren los participantes en programas de intercambio de adaptarse a nuevos contextos o realidades, incluso si son adversas. El haber abandonado por un periodo la zona de confort que se tenía, quienes participan en programas de intercambio suelen desarrollar capacidades adaptativas superiores a las personas que no han experimentado cambios sustanciales en sus vidas. Sumado a lo anterior, pareciera ser que las personas que participan en este tipo de programas son menos temerosas a los cambios en las distintas dimensiones de la vida (personal, familiar, social, profesional). Más que temerle al cambio, estos programas aumentan el interés y curiosidad de los participantes por conocer y explorar nuevas experiencias y situaciones. Como lo ratificara los resultados sobre el reactivo de la escala: entusiasmo ante nuevas experiencias donde el 96% de los participantes afirmó que el intercambio aumentó éste (ver gráfica 7). Mientras que Sanchez (2014), concluyó que las cuestiones personales, culturales y familiares del expatriado pueden llegar a influir en lo laboral, es decir, en su adaptación al país y al nuevo trabajo.

Otro aspecto interesante es la toma de consciencia que adquieren los jóvenes que participan en programas de intercambio. Pareciera ser que son más seguros de sí mismos y desarrollan un mejor autoconcepto, en el sentido que son menos influenciados en sus decisiones que personas que están fuertemente integradas a una comunidad. A la luz de las respuestas registradas, es posible concluir que los participantes de programas de intercambio consideran que no sólo tienen mayores habilidades de interacción social, sino que además se encuentran mejor preparados para defender sus propias ideas ante los demás. Es interesante que gracias a los programas de intercambio las personas sientan que se ve fortalecida su capacidad de generación de pensamiento propio e independiente. En cierto sentido, los jóvenes de intercambio se dan cuenta que son capaces de mirar la realidad en la que se encuentran de una manera crítica, pero a la vez propositiva en la cual creen posible lograr un impacto positivo.

En los resultados de la investigación realizada por Palacios (2013), la expatriación es una decisión que trae consigo consecuencias tanto positivas como negativas, el dejar a su familia, amigos y su país de origen, sabiendo que el principal factor que inquieta al expatriado en su adaptación es alejarse de su familia, pero compensándose con el crecimiento personal y profesional que esto conlleva.

Por su lado Fiocchi y Rojas (2015), en su investigación encontraron que la percepción de los entrevistados sobre la readaptación era ambigua, ya que algunos participantes mencionaron haber tenido dificultades interpersonales y académicas, haber extrañado su vida previa en el extranjero e incluso haber estado con depresión. Algunos incluso manifestaron haber tenido una valoración peyorativa de su propia cultura al momento de regresar al país. Otros, sin embargo, mencionan no haber tenido dificultades durante el proceso de readaptación.

Asimismo, en el estudio realizado por Oses (2014), se demostró que existen más factores que facilitan la integración y adaptación de los estudiantes de intercambio que aquellos que los dificultan, siendo una de estas últimas la distancia cultural, y que en un resumen de las experiencias la gran mayoría cumple con sus expectativas y destacan los aspectos positivos de la cultura chilena, lo cual se ve reflejado en las buenas recomendaciones y referencias recibidas antes de venir.

Los resultados señalan un buen manejo de las etapas o fases de adaptación, lo cual facilita el proceso de integración en el nuevo país. Asimismo, es indispensable informar a los jóvenes participantes todo lo que involucra el proceso de intercambio, y aspectos culturales del país destino antes de marcharse (información del país, de la ONG a la que se dirige, del idioma, de la cultura del país destino, de los procesos, de las normas, etc.), es decir, aclarar desde el inicio y replantear así sus expectativas. Esto hace concordancia por lo expuesto por Tánchez (2014) en que para manejar la resistencia al cambio es importante que se comuniquen las razones del cambio, que se eduque al trabajador para evitar que se produzca esa resistencia que es producto de la desinformación. Por ello, Palacios (2013) concuerda en hacer un documento con toda la información general del país y de la oficina donde se trasladará al colaborador, como parte de un proceso de inducción al nuevo país y al puesto.

Como resultado de la investigación y el trabajo de campo realizado, se puede establecer, que los jóvenes guatemaltecos que han tomado un intercambio cultural con AIESEC, afirman que esta experiencia en el extranjero tiene un impacto en sus planes a futuro, debido a la realidad que enfrentaron; así como en el área social y emocional, ya que han desarrollado o fortalecido habilidades como: comprensión ante las problemáticas de otros, expresión de emociones, asertividad, su capacidad para afrontar retos, la toma de decisiones, su relación con el ambiente y personas ajenas a su círculo primario.

Al identificar el impacto en las distintas esferas de su vida: social, emocional y proyecto de vida de los jóvenes guatemaltecos que han tomado un intercambio cultural con AIESEC y contrastar los resultados con otros estudios se infiere que la actitud para afrontar nuevas circunstancias, las características personales y el confort ante las mejores condiciones de vida son fundamentales en el impacto que esta experiencia tiene en ellos.

VI. CONCLUSIONES

- Según los resultados obtenidos de la encuesta, tomando en cuenta que a mayor puntaje, mayor impacto:

Área social: alto

Área emocional: alto

Área proyecto de vida: muy alto

Con estos resultados se define un impacto psicosocial alto.

- Según los resultados obtenidos, los jóvenes guatemaltecos que han realizado intercambio cultural con AIESEC reconocen que la experiencia les ha otorgado una mayor sensibilidad intercultural e interés por conocer otras culturas.
- La experiencia fue evaluada de manera positiva y como una etapa muy significativa en la vida de los participantes. El intercambio no sólo les hizo madurar sino que ser más tolerantes y respetuosos con los demás, seguros y confiados de sí mismos, capaces de generar su propio pensamiento propio e independiente.
- Los jóvenes consideraron que el intercambio aumentó sus habilidades para adaptarse a distintas circunstancias en la vida, sin temor a los cambios ni a asumir ciertos riesgos, a no conformarse con la zona de confort y a atreverse a explorar nuevas emociones y oportunidades.
- El 100% de los jóvenes guatemaltecos evaluados para el estudio afirmaron que desean volver a tomar un intercambio cultural, por lo que el impacto que esta experiencia tuvo en su vida es notoria.
- Se logró constatar que este programa promueve el desarrollo personal y social de los jóvenes guatemaltecos, así como mayor conciencia social y cultural.

VII. RECOMENDACIONES

- En otras investigaciones realizar un estudio de casos, corroborar la aculturación y las variables sociodemográficas.
- Se le recomienda a AIESEC implementar estrategias sistematizadas de monitoreo y evaluación de la experiencia de intercambio para mejorar la calidad de ésta.
- Efectuar en el programa, estrategias que se adapten a las características individuales y culturales de los participantes.
- Implementar y promover el uso del material psicoeducativo, el cual orienta adecuadamente a los jóvenes ante la experiencia de tomar un intercambio cultural.
- Generar espacios y becas en las universidades para que los jóvenes puedan conocer estos programas y acceder a una experiencia que les permita un mejor desarrollo personal, emocional y social.
- Continuar con las capacitaciones y talleres sobre las expectativas del proyecto al cual irán a trabajar en el país de destino, ya que puede mejorar la calidad de esta experiencia de intercambio e impactar positivamente la vida del participante.
- Brindar mayor seguimiento a la experiencia de los participantes antes, durante y luego de que éstos tomen el intercambio cultural.
- Profundizar sobre el reajuste de los participantes al país de origen luego de vivir una experiencia de intercambio cultural con AIESEC.
- Ofrecer recursos que posibiliten a los participantes, resolver problemas de adaptación durante el intercambio, brindándoles la educación necesaria en habilidades específicas de afrontamiento, búsqueda de soluciones y asertividad.

VIII. REFERENCIAS

- Adler, N.J. (1981). Re-entry: Managing cross-cultural transitions. *Group and Organisational Studies* 6. 341-356.
- Adler, P.S. (1975). The transitional experience. An alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology* 15. 225-240.
- Adler, P.S. (1976) Beyond cultural identity. Reflections on cultural and multicultural man. En: L.A. Samovar & R.E. Porter (eds.) *Intercultural communication. A reader*. Belmont: Wadsworth. 362-380.
- Aguilar, G., S. Lafosse, H. Rojas Y R. Steward (2011): *Justicia constitucional y modelos de reconocimiento de los pueblos indígenas*. México, D.F.: Editorial Porrúa/UNAM.
- Alserda, M.A. (2011) *El proceso de adaptación cultural: ¿Qué factores influyen en la adaptación cultural, en procesos de migración tanto en el extranjero como en el país de origen?* Universidad de Utrecht.
- Álvarez, M. y Gómez. S. (2005). El proceso de expatriación en empresas multinacionales: Visión del expatriado. Universidad de Navarra, España.
- Anchustegui Igartua, E. (2011): «Debate en torno al multiculturalismo: Ciudadanía y pluralidad cultural», *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, política y humanidades*. 13 (26).
- Arrecis, D. (2006). Diagnóstico de la situación actual de la administración del personal expatriado de empresas farmacéuticas con operaciones en Guatemala. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ball-Rokeach, S.J. (1973) From pervasive ambiguity to a definition of the situation. *Sociometry* 36. 3-13.

- Bachner, D. Y U. Zeuschel (1994): *Utilizing the Effects of Youth Exchange: A study of subsequent lives of German and American high school exchange participants*. New York: Council of International Educational Exchange.
- Benatuil, D. Y J. Laurito (2008): *La adaptación cultural en los estudiantes extranjeros*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Bennett, M. J. (2004): «Becoming Interculturally Competent». En J. S. WURZEL (ed.): *Toward Multiculturalism: A reader in multicultural education*. Newton, MA: Intercultural Resource Corporation.
- Berry, J. W. (1997): «Immigration, acculturation and adaptation». *Applied Psychology: An International Review*.
- Berry, J.W. (1980) Acculturation as varieties of adaption. En: A. Padilla (Ed.). *Acculturation: Theory, models, and some new findings*. Boulder: Westview. 9-25.
- Black, J.S. (1992). Coming home: the relationship of expatriate expectations with repatriation adjustment and job performance. *Human Relations* 45. 177-192.
- Black, J.s., Gregersen, H.B. & Mendenhall, M.E. (1992a). Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies* 16. 737-760.
- Black, J.S. Gregersen, H.B. Mendenhall, M.E. (1992b). *Global assignments. Successfully expatriating and repatriation international managers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Blainey, G. (1984): *All for Australia*. North Ryde: Methuen Haynes.
- Bochner, S. (1972): «Problems in culture learning». En S. BOCHNER & P. P. WICKS (eds.): *Overseas Students in Australia*. Sydney: The New South Wales University Press.

- Bochner, S. (1982). *Cultures in Contact. Studies in cross-cultural interaction*. Oxford: Pergamon.
- Bouchard, G. y C. Taylor (2008): *Building the Future: A Time for Reconciliation*. Quebec. Disponible en: www.accommodements-quebec.ca.
- Brabant, S. Palmer, E.C y Gramling, R. (1990). Returning home: An emperical investigation of cross-cultural re-entry. *International Journal of Intercultural Relations* 14. 387-404.
- Bustos-González, R. (2016) Estrategias de Adaptación Académica en Estudiantes Inmigrantes de Establecimientos de Enseñanza Básica y Media en la ciudad de Arica. Disponible en: <http://edo.uab.cat/es/content/estrategias-de-adaptaci%C3%B3n-acad%C3%A9mica-en-estudiantes-inmigrantes-de-establecimientos-de>
- Byrnes, F.C. (1966) Role shock: an occupational hazard of American technical assistants abroad. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 368. 95-108.
- Casteen, L. D. (2006). Immersion and reentry: The undergraduate experience of foreign study.
- Castro, G. (2007): «Jóvenes: la identidad social y la construcción de la memoria». *Última Década* N°26. Valparaíso: Ediciones CIDPA.
- Caumont, L. (2014): «El liderazgo de los estudiantes de intercambio uruguayos». *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, Año 5, N°5.
- Chamove, A. S., & Soeterik, S. M. (2006). Grief in returning sojourners. *Journal of Social Sciences* 13. 215–220.
- Chataway, C. J. y J. W. Berry (1989): «Acculturation experiences, appraisal, coping, and adaptation. A comparison of Hong Kong, Chinese, French and English students in Canada». *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 21(3).

- Chemers, M.M., Oskamp, S., Costanzo, M.A. (1995). *Diversity in Organizations. New Perspectives for a Changing Workplace*. Londres: Sage.
- Chen, G. M. (1997): «A review of the concept of intercultural sensitivity». *Human Communication*, 1.
- Claes, M.T., Gerritsen, M. (2002). *Culturele waarden en communicatie in internationale perspectief*. Bussum: Coutinho.
- Cruz, J. (2008). Programa de capacitación y adiestramiento para los empleados expatriados de las empresas multinacionales. Tesis Inédita, Universidad Interamericana de Puerto Rico Recinto de Ponce, Puerto Rico.
- Daly, A. (2002): Factors Impacting Upon Australian University Student Participation in Educational Exchange Programs. New Zealand: Christchurch College of Education.
- Detweiler, R. (1984): *Final Report of Cross-Sectional Study of 1971 to 1982 Participants and Longitudinal Study of 1983 Participants*. Washington: Youth for Understanding.
- Doctoral dissertation (2006). *Dissertation Abstracts International. Universidad de Virginia*. 67(05), 0246.
- D'Andrade, R.G. (1986) Culture meaning systems. En: Shweder, R. & LeVine, R. (Eds.), *Culture theory* [p88-119]. Nueva York: Cambridge University Press.
- Fray, J. S. (1988) An exploratory study of the culture shock experience of missionary children homecomers. *Dissertation Abstracts International*, 49, 09B, 4063.
- Fiocchi, María Cecilia, & Rojas, Hugo. (2015). La experiencia de intercambio estudiantil en el extranjero: Análisis de las percepciones de chilenos que en su adolescencia participaron en programas de youth for understanding. *Última década*, 23(43), 207-233. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362015000200008>

- Fuentes, F. (2008). Autoconcepto en el proceso de adaptación social de los Adolescentes. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Furakawa, T. (1997). Sojourner readjustment: Mental health of international students after one year's foreign sojourn and its psychosocial correlates. *Journal of Nervous and Mental Disease* 185. 263-268.
- Furnham, A. y Bochner, S. (1986). *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. Londres: Methuen.
- García, M. (2013). Motivaciones que tienen los profesionales extranjeros expatriados para laborar en Guatemala. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Gaw, K. F. (2000): «Reverse Culture Shock in Students Returning from Overseas». *International Journal of Intercultural Relations*, 24.
- Giménez, C. (2003): «Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad». *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas* N°8.
- Giraldo, M. (2012). Procesos de adaptación psicosocial en los migrantes colombianos nacidos entre los años 1.967 y 1.977, que han retornado en el período comprendido entre los años 2.000 a junio de 2.012. A los municipios de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas. Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/3127/325209861T821.pdf;jsessionid=C8A35D17D5C106BBCD12C5C9BE45A13F?sequence=1>
- Gullahorn, J. T. y J. E. gullahorn (1963): «An Extension of the U-Curve Hypothesis». *Journal of Social Issues*, 19.
- Gunew, S. (2004): *Haunted Nations: The colonial dimensions of multiculturalism*. London: Routledge.

- Guthrie, G.M. (1966) *Cultural preparation for the Philippines*, Cultural Frontiers of the Peace Corps. Cambridge: The M.I.T. Press.
- Hales, R. Yudofsky, S. y Gabbard, G. (2009). *Tratado de Psiquiatría Clínica* (5ta.ed.). España: Elsevier Masson.
- Hall, E.T. (1959) *The Silent Language*. Nueva York: Doubleday.
- Hammer, M.R., Hart, W. y Rogan, R. (1998) Can you go home again? An analysis of the repatriation of corporate managers and spouses'. *Management international Review* 38. 383-393.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations* 27(4). 421–443.
- Hannerz, U. (1992) *Cultural Complexity*. Nueva York: Columbia University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010), *Metodología de la Investigación* (5ª. Ed.). México, DF., México: McGraw-Hill.
- Hofstede, G.H (2001) *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G. & Hofstede, G.J. (2005). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam/Antwerpen: Contact.
- Hull, F. (1978): *Foreign students in the United States of America: Coping behavior within the educational environment*. New York: Praeger.
- Internationaler Jugendaustausch Und Besucherdienst (IJAB) (2005): *Long-term effects of the participation in international youth exchange programmes on the participants' personality development*. Disponible en línea: www.bkj.de.

- Joseph, J.E. (2004). *Language and identity. National, ethnic, religious*. Nueva York: Macmillan.
- Kashima, E.S. & Y. Kashima (1998) Culture and language: The case of cultural dimensions and personal pronoun use. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 29. 461-86.
- Kidder, L.H. (1992) Requirements for being 'Japanese'. Stories of returnees. *International Journal of Intercultural Relations* 16. 383-394.
- Kluckhohn, C. (1951). The study of culture. En D. Lerner & H.D. Lasswell (Eds.), *The policy sciences*. Stanford: University Press. 86-101
- Kluckhohn, C. (1954). Culture and behaviour. En G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology*. Cambridge: Addison-Wesley. 921-976.
- Kluckhohn, C. (1967). *Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*. En t. Parsons & E.A. Shils (Eds.). *Towards a general theory of action* (388-433). Cambridge: Harvard University Press.
- Kroeber y Kluckhohn (1952) *Culture*. Cambridge: Papers of the Peabody Museum. 47 (1).
- Krupinski, J. (1975). Psychological maladaptation in ethnic concentrations in Victoria, Australia. En Pilowsky, I. (ed.), *Cultures in Collision*. Adelaide. Australian National Association for Mental Health.
- Kottak, C. P. (2002): *Antropología cultural*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kymlicka, W. (1996): *Ciudadanía multicultural: una teoría liberal de los derechos de las minorías*. Barcelona: Editorial Paidós.

- Langley, C. S., & Breese, J. R. (2005). Interacting sojourners: A study of students studying abroad. *Social Science Journal* 42. 313-321. 68
- Lazarus, R. (1961). *Personality and Adjustment*. New York: McGraw-Hill, 100.
- López, C. (2000). La adaptación social y emocional de adolescentes sordos. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- López, M. (2010). El intercambio estudiantil como recurso promotor del desarrollo humano. Disponible en: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015328/015328.pdf>
- Lsygaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin* 7. 45-51.
- MacDonald, S. & Arthur, N. (2003). Employees' perceptions of repatriation. *Canadian Journal of Career Development* 2. 3-11.
- Malgesini, G. Y C. Giménez (2000): «Interculturalidad». *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*.
- Martin, J. N. (1986): «Communication in the Intercultural Reentry: Student Sojourners Perceptions of Change in Reentry Relationship» *International Journal of Intercultural Relations*, 10.
- Maybarduk, S.M. (2008). An exploration of factors associated with reentry adjustment of U.S. Foreign Service spouses (Thesis (M.S.W.), Smith College School for Social Work, Northampton, Mass., 2008). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10090/5911>

- Mejía, F. (2015). Adaptación personal, social, escolar y familiar de los niños, niñas y adolescentes que emigran hacia la ciudad para estudiar en centros educativos privados y que viven en una casa de acogimiento. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Noy, C. (2008): «Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research». *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4).
- Nunan, P. (2006): «An Exploration of the Long Term Effects of Student Exchange Experiences». Australian International Education Conference.
- Oberg, K. (1960) Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology* 7. 177-182.
- Onwumechili, C., Nwosu, P., Jackson, R. L., & James-Hughes, J. (2003). In the deep valley with mountains to climb: Exploring identity and multiple reacculturation. *International Journal of Intercultural Relations* 27. 41–62.
- Oses, P. (2014). Análisis de los factores que facilitan o dificultan la adaptación de los estudiantes de intercambio en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Disponible en: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/115363>
- Padoan, S. (2015). Migración: Choque y adaptación sociocultural. Disponible en: <https://addi.ehu.es/handle/10810/16312>
- Palacios, D. (2013). Identificar el proceso de adaptación cultural de los expatriados que laboran en un Techo para mi País. Disponible en: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/2013/05/43/Palacios-Dolores.pdf> . Contenido de Tesis

Phinney, J.S. (1992). The Multigroup Ethnic Identity Measure: A new scale for use with diverse groups. *Journal of Adolescent research* 7. 156-176.

Piaget, J. (1977). *Los Procesos de Adaptación*, Primera. Edición, Editorial Nueva Vision, Argentina.

Pineda, E., Alvarado, E. & Canales, F. (1994), *Metodología de la Investigación* (2ª. Ed.). Washington, D.C., Estados Unidos: Organización Panamericana de La Salud

Pisquiy, F. (2012). *Adaptación social y emocional en mujeres víctimas de maltrato intrafamiliar*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ramón, G. (2009): «¿Plurinacionalidad o interculturalidad en la Constitución?». En A. Acosta & E. Martínez (compiladores): *Plurinacionalidad: democracia en la diversidad*. Quito: Abya Yala.

Raschio, R. A. (1987): «College students' perceptions of reverse culture shock and reentry adjustments». *Journal of College Student Personnel*, 17.

Raz, J. (1994): *Multiculturalism: A Liberal Perspective*. Oxford: Clarendon Press.

Redfield, R., Linton, R. y Herskovits, M.J. (1936) Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist* 38. 149-152.

Reyes, M. I.; J. Rosales, J. Arroyo Y A. León (2013): «Impacto del programa de movilidad estudiantil: bajo la percepción del profesor de la facultad de pedagogía e innovación educativa». *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, Centro de Estudios e Investigación para el Desarrollo Docente.

- Rohrlich, B. F. y Martin, J.N. (1991) Host country and re-entry adjustment of student sojourners. *International Journal of Intercultural Relations* 15. 163-182.
- Rogers, J., & Ward, C. (1993). Expectation-experience discrepancies and psychological adjustment during cross-cultural reentry. *International Journal of Intercultural Relations* 17. 185–196.
- Sahin, N. H. (1990): «Re-entry and the Academic and Psychological Problems of the Second Generation». *Psychology and Developing Societies*, 2.
- Salazar, J. (2013). Percepción de un grupo de trabajadores extranjeros en cuanto a la cultura de trabajo en Guatemala. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sandoval, J. (2003): «Ciudadanía y juventud: el dilema entre la integración social y la diversidad cultural». *Última Década* N°19. Valparaíso: Ediciones CIDPA.
- Schuetz, A. (1944): «The Stranger: An Essay in Social Psychology». *American Journal of Sociology*, 49(6).
- Segal, M.H. (1979) Cross-cultural psychology. Monterey: Brooks- Cole.
- Sepúlveda, L. (2013): «Juventud como transición: elementos conceptuales y perspectivas de investigación en el tiempo actual». *Última Década* N°39. Valparaíso: Ediciones CIDPA.
- Shadid, W.A. (2007) *Grondslagen van interculturele communicatie*. Studieveld en werkterrein. Alphen aan de Rijn: Kluwer.
- Smalley, W. (1963) Culture shock, language shock, and the shock of self-discovery. *Practical Anthropology* 10. 49-56.

- Sorimachi, A. (1994) Subjective feelings of cultural adjustment among Japanese high school students returning from foreign countries. *Japanese Journal of Science* 27. 1-10.
- Sosa, F. (2011). Aculturación psicológica y adaptación sociocultural en estudiantes universitarios migrantes y no migrantes. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1545/ev.1545.pdf
- Sosa, F. (2014). La experiencia de migración y adaptación sociocultural: Identidad, contacto y apoyo social en estudiantes universitarios migrantes. Disponible en: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/articulo/view/54/52>
- Soto, I. (2011). Significado de la experiencia de vida personal y laboral de extranjeros médicos, con especialidad en oftalmología que laboran en la ciudad de Guatemala en una institución de salud pública. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Storti, C. (1990) *The art of crossing cultures*. Yarmouth: Intercultural Press.
- Storti, C. (2001): *The Art of Coming Home*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Strauss, A. y J. Corbin (1990): *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Londres: Sage.
- Stroh, L. K., Gregersen, H. B., & Black, J. S. (1998). Closing the gap: Expectations versus reality among expatriates. *Journal of World Business* 33. 111–124.
- Sundberg, N.D. (1986) Cross-cultural counseling and psychotherapy: A research overview. En: Marsella, A. y Pederson, P. (Eds.). *Cross-cultural counseling and psychotherapy*. Nueva York: Pergamon. 28-62.

- Sussman, N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review* 4. 355–373.
- Sussman, N. M. (2001). Repatriation transitions: Psychological preparedness, cultural identity, and attributions among American managers. *International Journal of Intercultural Relations* 25. 109–123.
- Sussman, N. M. (2002). Testing the Cultural Identity Model of the cultural transition cycle: Sojourners return home. *International Journal of Intercultural Relations* 26. 391–408.
- Sussman, N. M. (2007). Identity shifts as a consequence of crossing cultures: Hong Kong Chinese migrants return home. En: K. B. Chan, J. W. Walls, & D. Hayward (Eds.), *East-west identities: Globalization, localization, & hybridization*. Leiden: Brill. 121-147.
- Szkudlarek, B. (2009) Re-entry: A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations* 34. 1-21. 69
- Tanchez, E. (2014). Criterio de profesionales de recursos humanos con respecto a la adaptación laboral de extranjeros residentes en Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Tanchez-Edgar.pdf> Contenido de Tesis (PDF)
- Tennekes, J. (1986). Cultuurverschillen en communicatieproblemen. En: L. van den Berg-Eldering (ed.) *Van gastarbeider tot immigrant. Marokkanen en Turken in Nederland 1965-1985*. Alphen aan den Rijn: Samson. 232-261
- Thomas, A., C. Chang Y H. Abt (2006): *Outcomes, which make a difference. Long-Term Effects of Participating in International Youth Encounters*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Thomas, A. (s. d.): «Which are the Long-Term Personality Effects of Participating in International Youth Exchange?». Disponible en línea: www.coe.int.
- Tohyama, N. (2008). *Reverse culture shock and romantic relationships in college students reentering after study abroad* (Tesis doctoral de Bowling Green State University).
- Triandis, H.C. (2004). The many dimensions of culture. *Academy of Management Executive* 14. 88-93
- Uehara, A. (1986) The nature of American student re-entry adjustment and the perceptions of the sojourn experience. *International Journal of Intercultural Relations* 10. 415-438
- UNESCO (1998): «Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción». Disponible en línea: www.unesco.org.
- Vermeulen, H. (1992). De cultura. Een verhandeling over het cultuurbegrip in de studie van allochtone etnische groepen. *Migrantenstudies* 8 (2). 14-30.
- Vink, N. (2001). *Grenzeloos communiceren*. Een nieuwe benadering van interculturele communicatie. Amsterdam: Kit.
- Walsh, C. (2008): «Interculturalidad, plurinacionalidad y decolonialidad: las insurgencias político-epistémicas de refundar el Estado». *Tabula Rasa*, 9.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. Hove: Routledge.
- Ward, C., Berno, T y Main, A. (2000). *Can the Cross-cultural Adaptability Inventory (CCAI) predict cross-cultural adjustment?* Paper presented at the XV International Congress of the International Association for Cross-cultural Psychology, Pultusk, Poland.

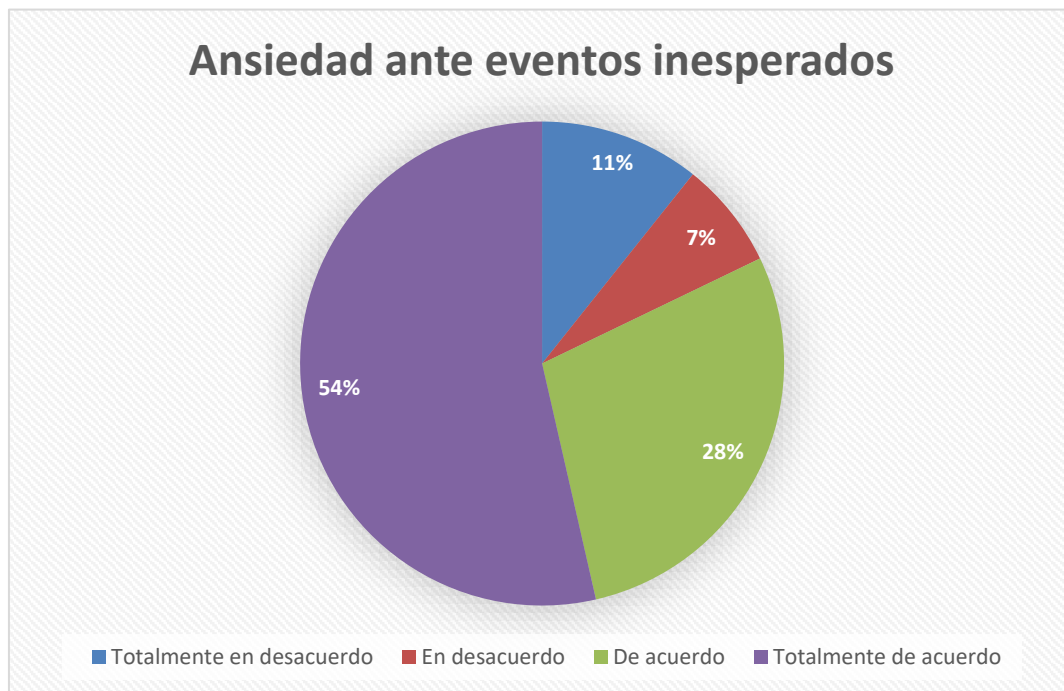
Westwood, M.J., Lawrence, W.S. y Paul, D. (1986). Preparing for re-entry: A program for the sojourning student. *International Journal of the Advancement of Counseling* 9. 221-230.

Wilson, A. (1985): «Exchange Students as Bridges between Cultures». *Global Education and International Exchange Intercom*.

Wilson, A.H. (1993). A cross-national perspective on re-entry of high school exchange students. *International Journal of Intercultural Relations* 17. 465-492.

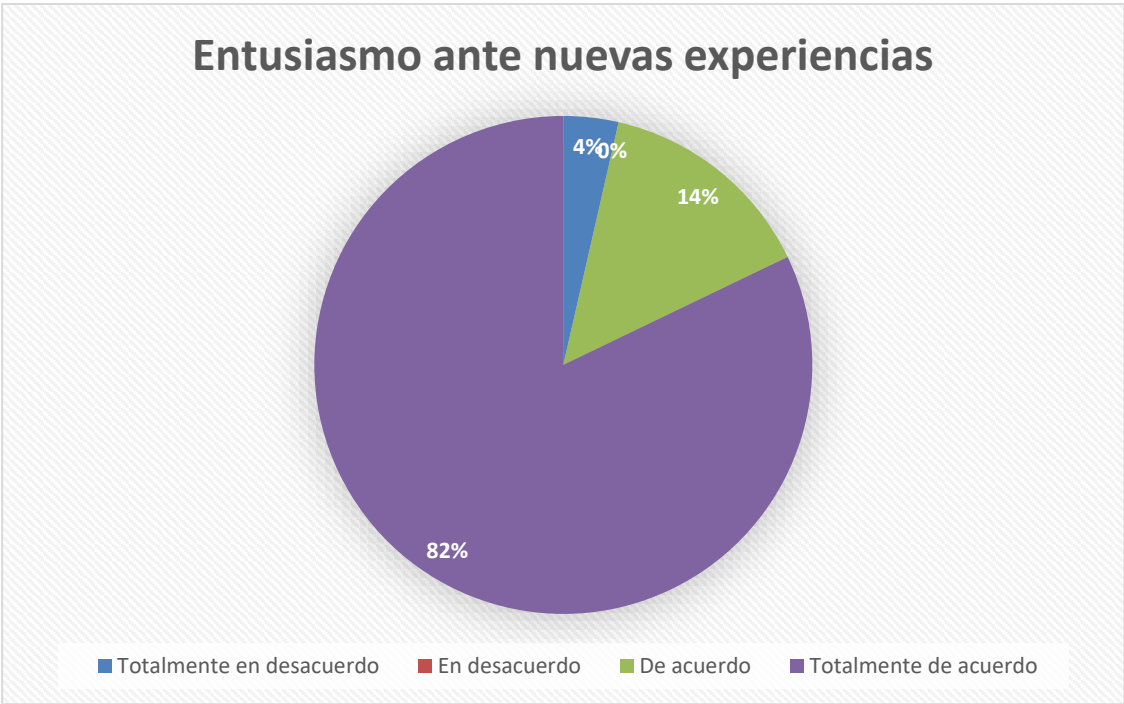
ANEXOS

Gráfica 6:



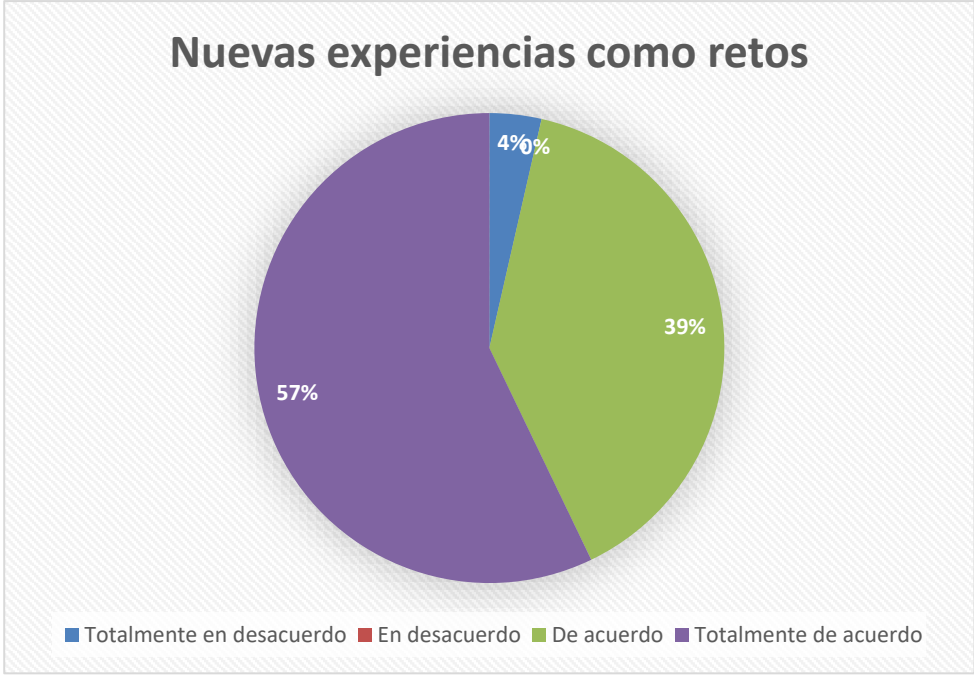
En este primer enunciado de la encuesta se puede observar que la experiencia de intercambio es considerada por el 54% de los sujetos como un factor que posiblemente influye en la disminución de ansiedad ante eventos inesperados por lo que a primera vista constituye un fenómeno digno de estudiarse para descubrir si hay alguna influencia de la organización al respecto.

Gráfica 7:



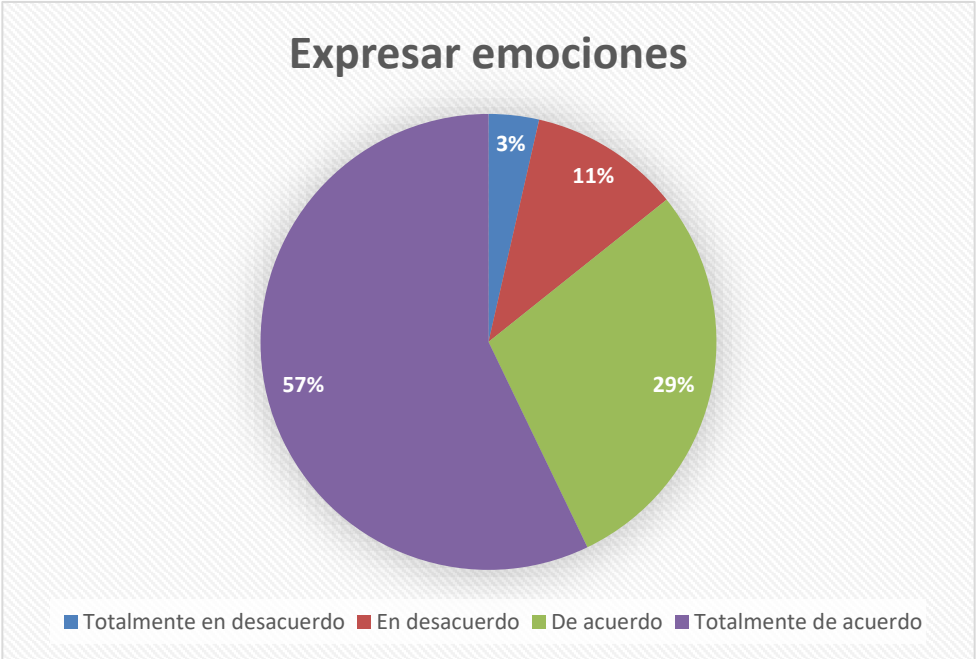
En este segundo reactivo de la encuesta puede apreciarse que un 96% de sujetos consideran que la experiencia de intercambio cultural con AIESEC si tiene relación con su entusiasmo frente a nuevas experiencias. En este segundo acercamiento al área emocional, se considera que el impacto psicosocial de un intercambio cultural es notorio en el aumento y disminución de ciertas emociones y sentimientos.

Gráfica 8:



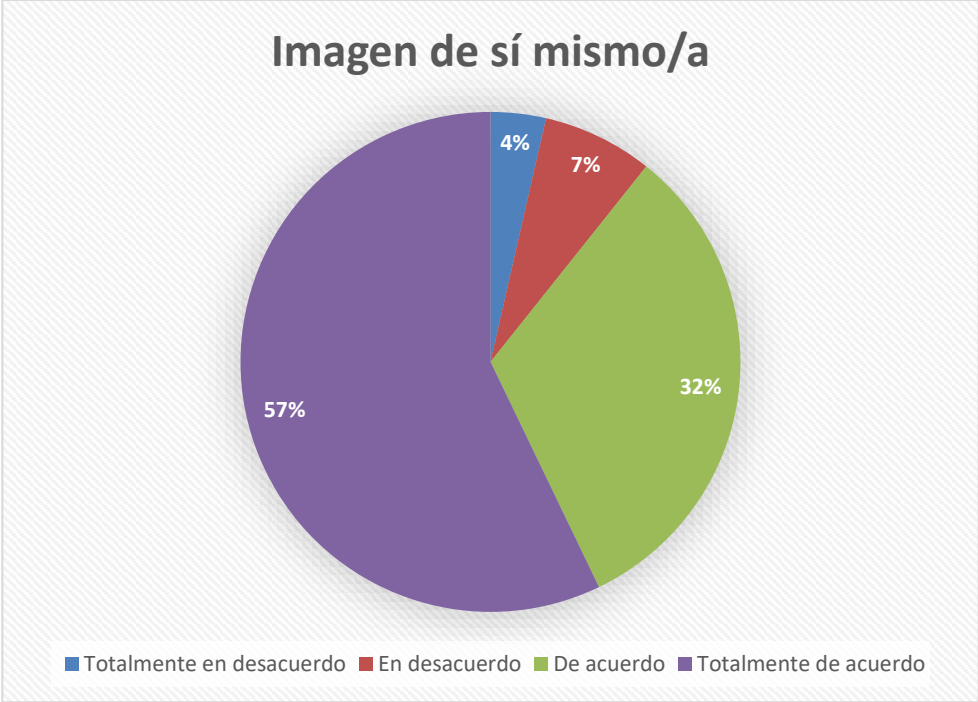
Aquí se aprecia como un considerable porcentaje de los jóvenes encuestados (96%) consideran que su experiencia de intercambio les ha permitido plantearse nuevas experiencias como retos. La categoría de respuesta más señalada fue la de totalmente de acuerdo, con un 57%.

Gráfica 9:



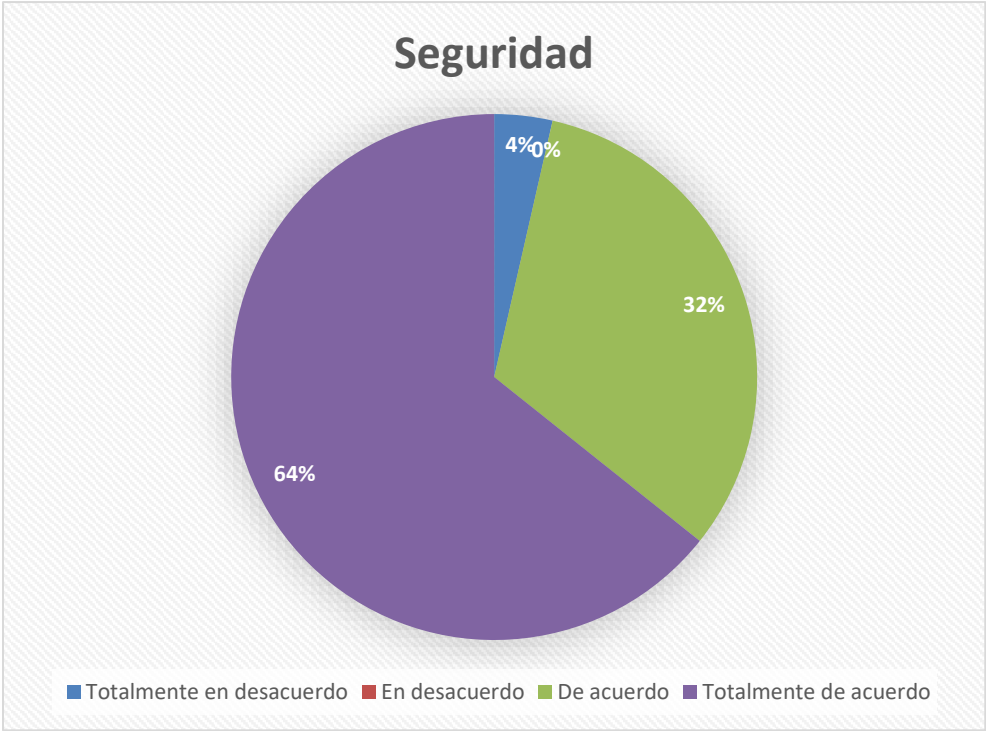
Encontrándose que al respecto a mayor seguridad para expresar sus emociones, 86% de los participantes concuerdan que luego de su experiencia de intercambio cultural han adquirido ésta; siendo la categoría más señalada totalmente de acuerdo, con un 57%.

Gráfica 10:



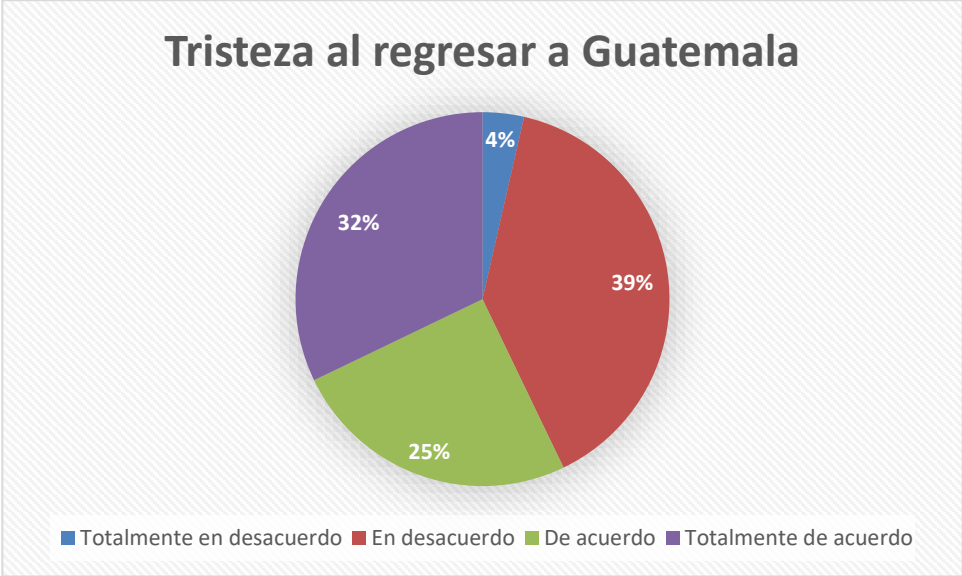
Una experiencia de intercambio tiene la posibilidad de cambiar la perspectiva de un sujeto, por lo que al enunciado que indicaba si la experiencia vivida en el extranjero generó una mejor imagen de sí mismo/a, el 89% de los participantes respondió de manera positiva. Solamente el 11% respondió no estar de acuerdo con el enunciado.

Gráfica 11:



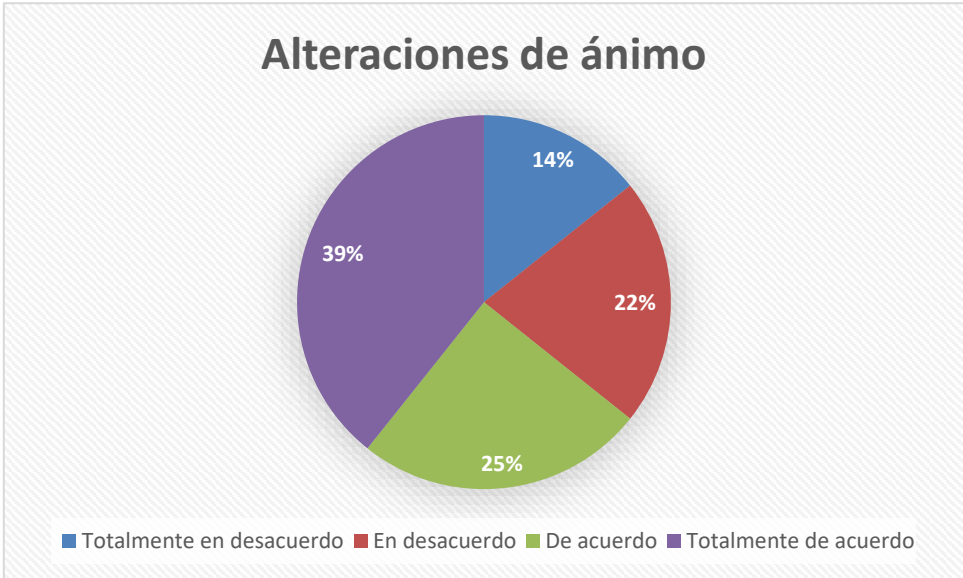
En la gráfica anterior es posible identificar como un considerable porcentaje de los jóvenes participantes (96%) responde de manera positiva al enunciado sobre la adquisición de mayor seguridad luego de su experiencia de intercambio. Este siguiente acercamiento permite apreciar el rol de este fenómeno en el área afectiva en los jóvenes guatemaltecos.

Gráfica 12:



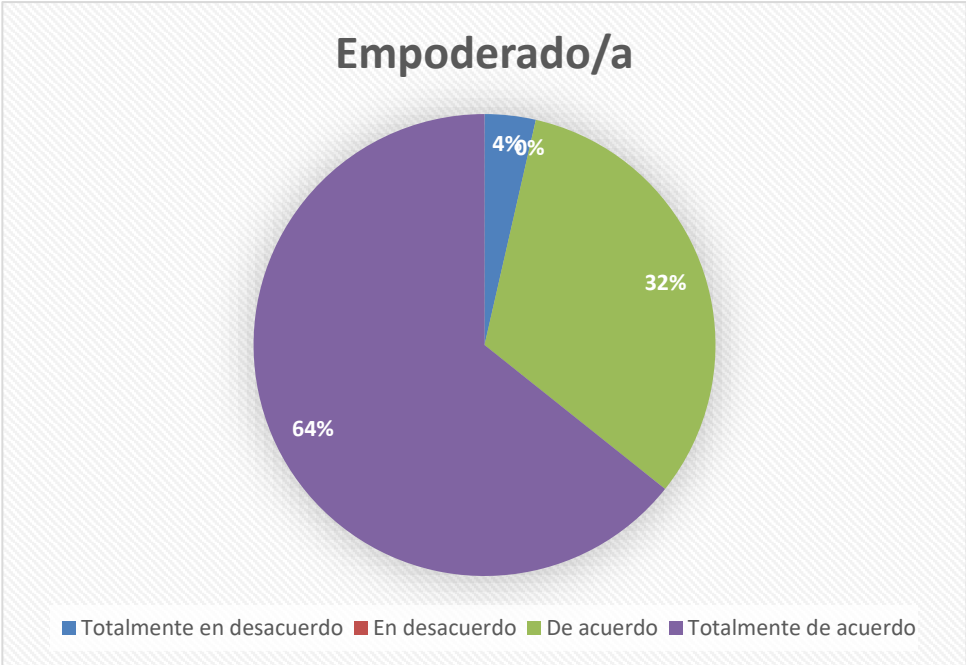
Es común sentir tristeza al abandonar un lugar en el cual se ha permanecido por un lapso de tiempo y se han creado amistades; sin embargo, la respuesta a este enunciado fue muy ambigua, ya que los porcentajes más elevados fueron tanto para totalmente de acuerdo (32%) y en desacuerdo (39%), sobre sentir tristeza al regresar a Guatemala.

Gráfica 13:



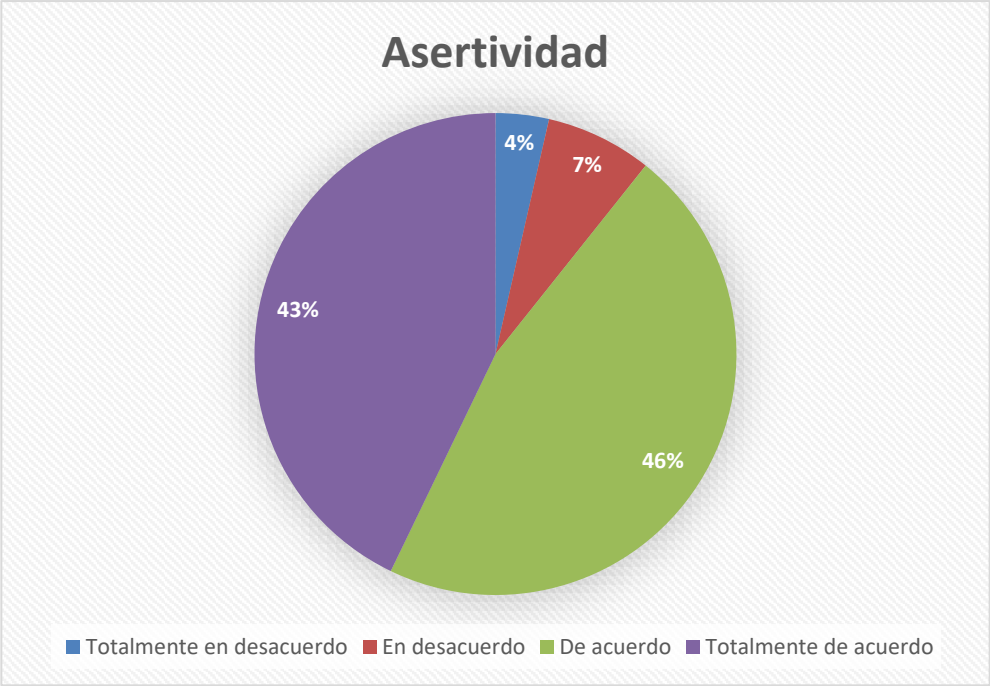
Con respecto a enfrentar alteraciones de ánimo en el periodo de reincorporación al hogar, un porcentaje considerable, el 64% de los jóvenes participantes están de acuerdo (25%) o totalmente de acuerdo (39%) con el enunciado, por lo que es un factor que podría estudiarse más a fondo en próximas investigaciones.

Gráfica 14:



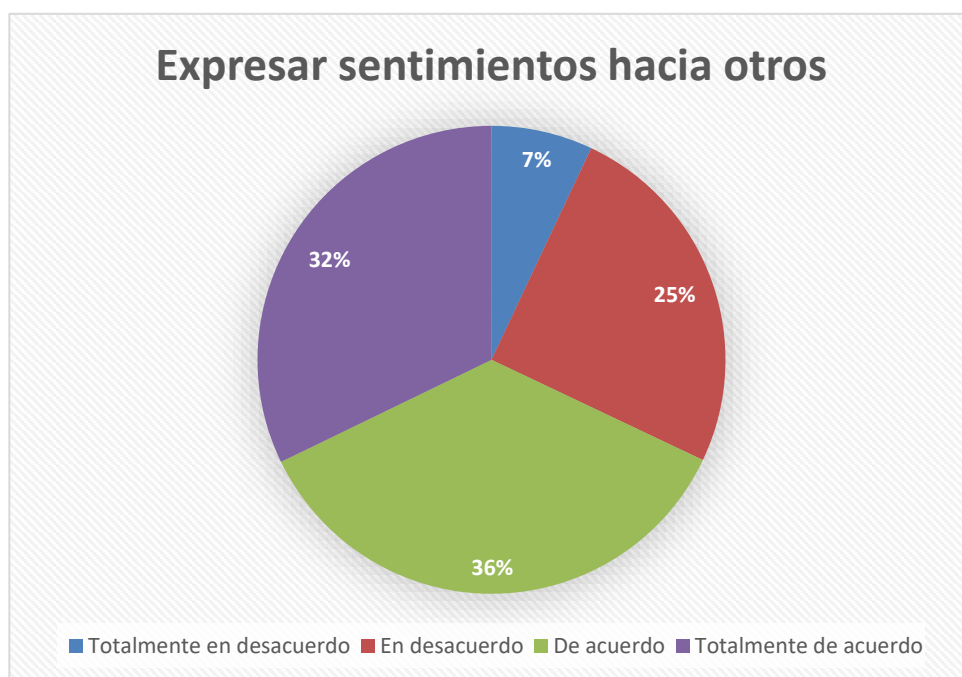
En este reactivo, sin lugar a dudas, es notorio que la experiencia de intercambio ha empoderado a los jóvenes participantes, ya que el 96% respondió afirmativamente al enunciado. Este factor, al igual que el anterior, son objetivos interesantes para profundizar en próximos estudios.

Gráfica 15:



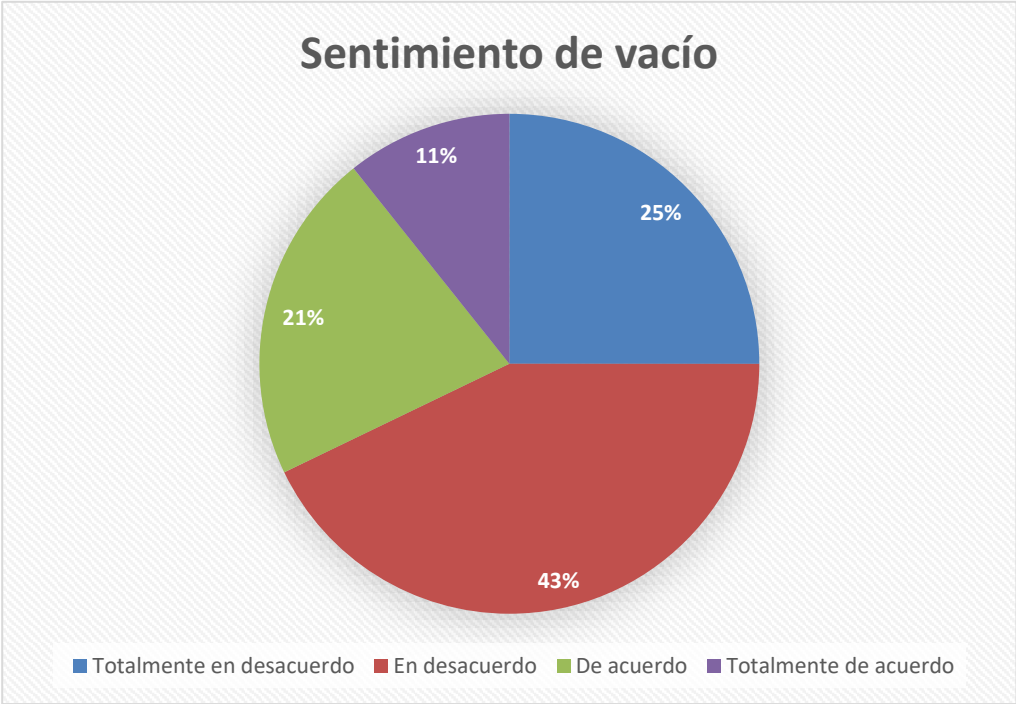
Las respuestas obtenidas de los jóvenes participantes respecto a este factor, muestran la tendencia hacia de acuerdo (46%) y totalmente de acuerdo (43%), al considerar que luego de vivir la experiencia de intercambio cultural con AIESEC, ha logrado ser más asertivo/a.

Gráfica 16:



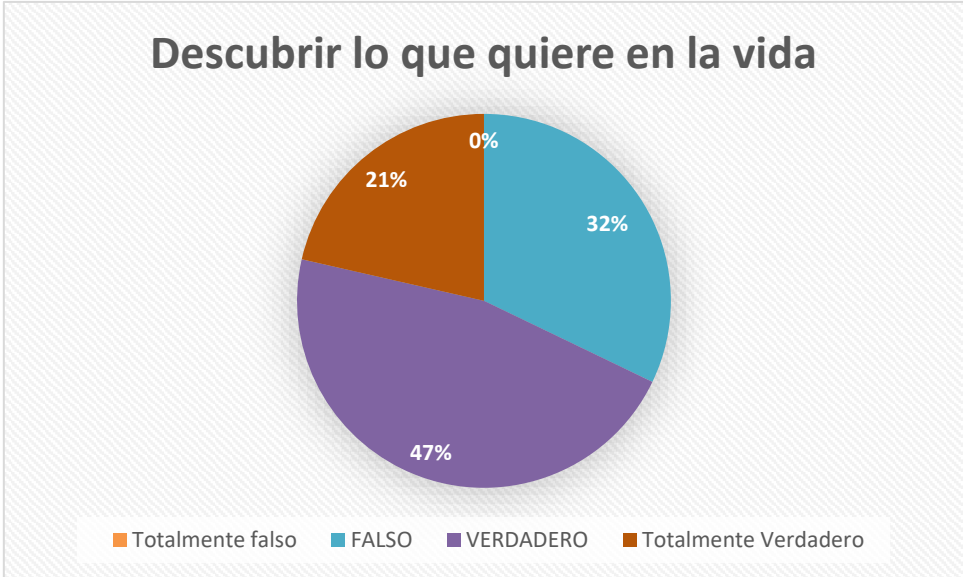
Según las respuestas obtenidas de los participantes a este reactivo, tan sólo muestran una tendencia muy ligera (36%) hacia el de acuerdo y (32%) hacia el totalmente de acuerdo, al considerar que la facilidad que poseen para expresar sus sentimientos hacia otras personas luego de vivir un intercambio.

Gráfica 17:



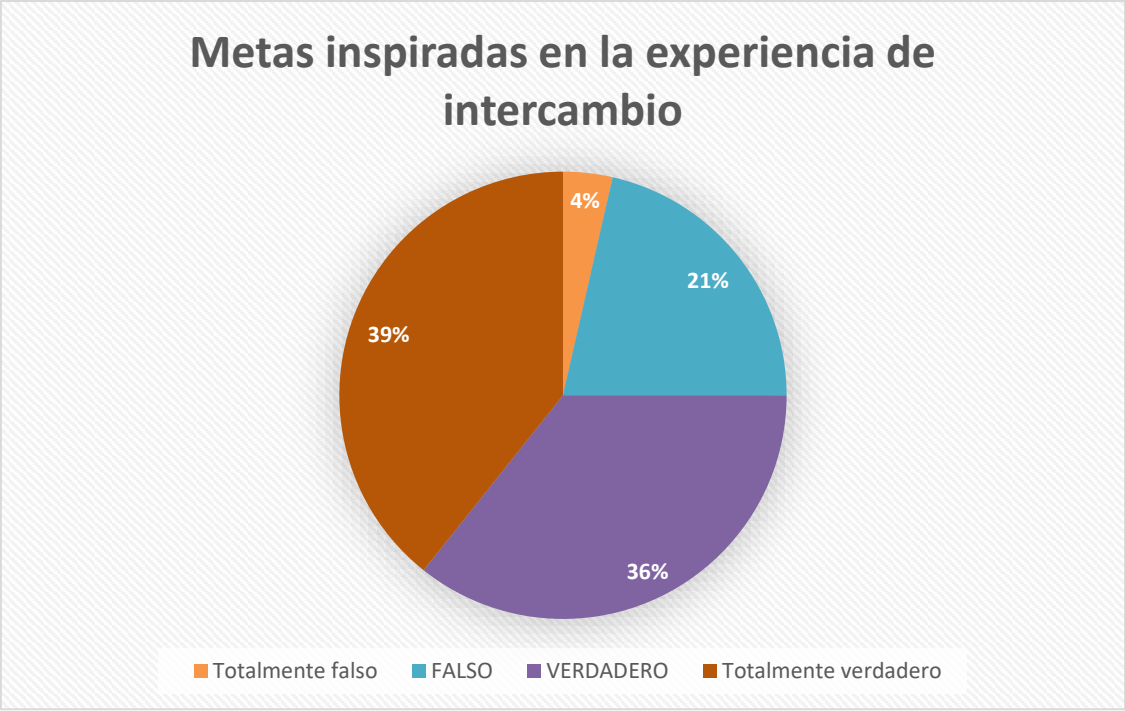
Sin lugar a dudas en este enunciado la mayoría de respuestas (68%) se ubican entre un totalmente en desacuerdo (25%) y en desacuerdo (43%), por lo que los jóvenes participantes consideran que no han tenido un sentimiento de vacío al regresar a Guatemala luego de su intercambio.

Gráfica 18:



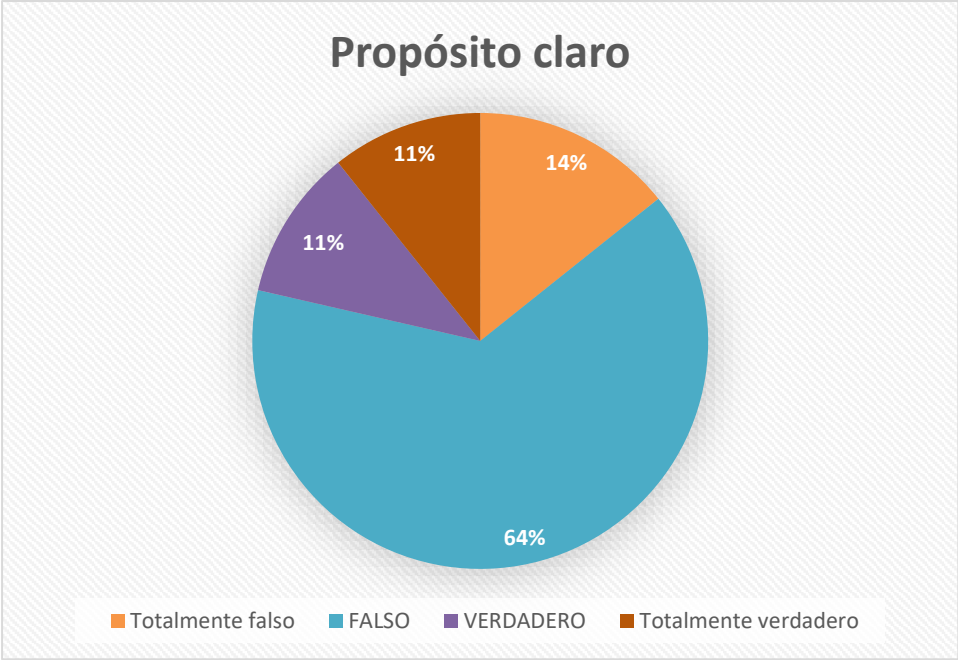
Un 68% de los jóvenes participantes consideran que luego de su experiencia de intercambio cultural descubrieron lo que realmente quieren para su vida; aunque un 32% respondió de manera negativa al reactivo.

Gráfica 19:



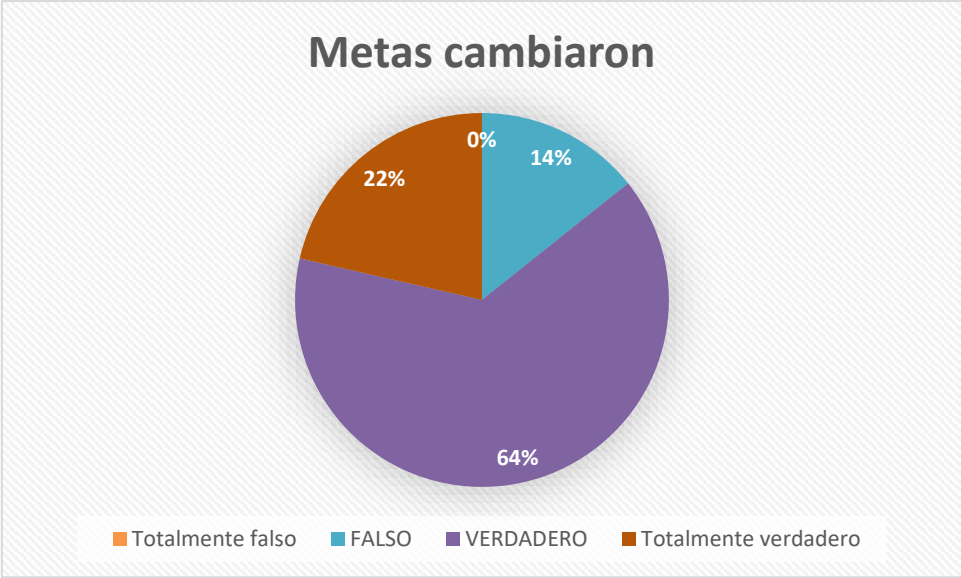
El 75% de los jóvenes participantes afirman que las metas que ahora desea alcanzar fueron inspiradas por su experiencia de intercambio, pues contestaron totalmente verdadero (39%) y verdadero (36%) a este reactivo del área de proyecto de vida.

Gráfica 20:



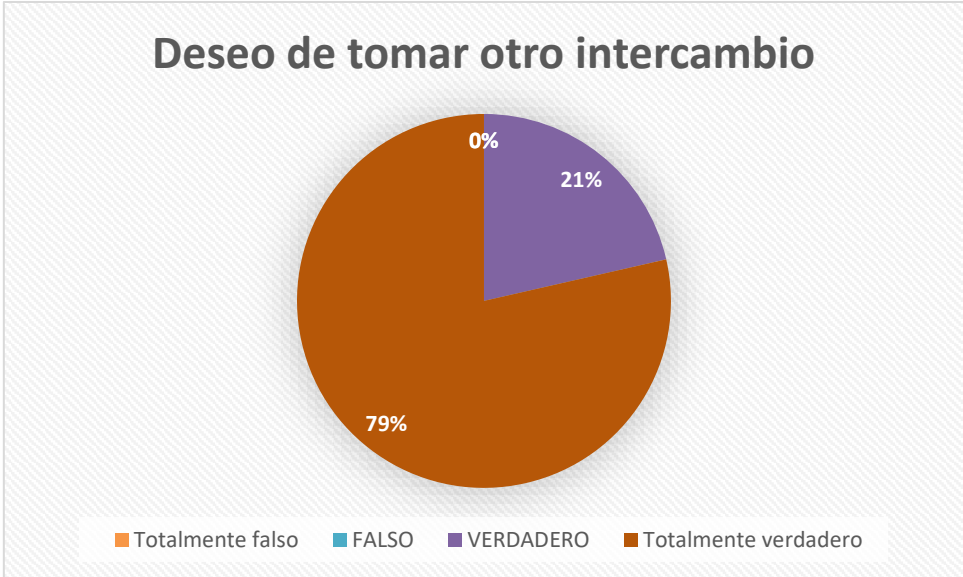
Con respecto al reactivo sobre su propósito de vida, el 78% de los participantes respondieron de manera negativa, ya que consideran que sí poseían un propósito claro de vida antes de tomar su intercambio; mientras que el 22% de estos, afirmó clarificarlo luego de su experiencia en el extranjero.

Gráfica 21:



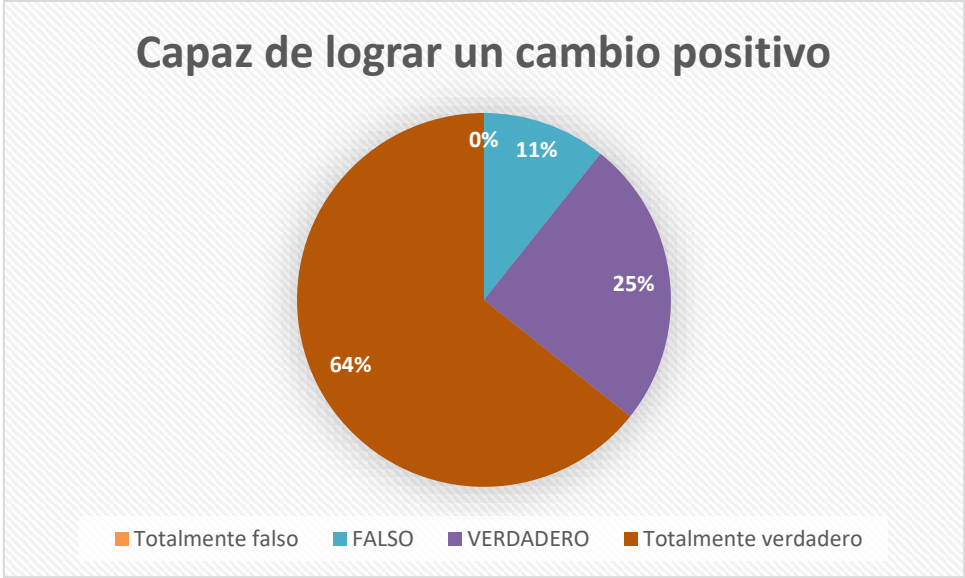
Sobre la influencia de la experiencia de intercambio sobre sus metas, un porcentaje considerable (86%) de los participantes afirmó que éstas habían cambiado luego de su estancia en el extranjero, siendo un 22% totalmente verdadero y un 64% verdadero.

Gráfica 22:



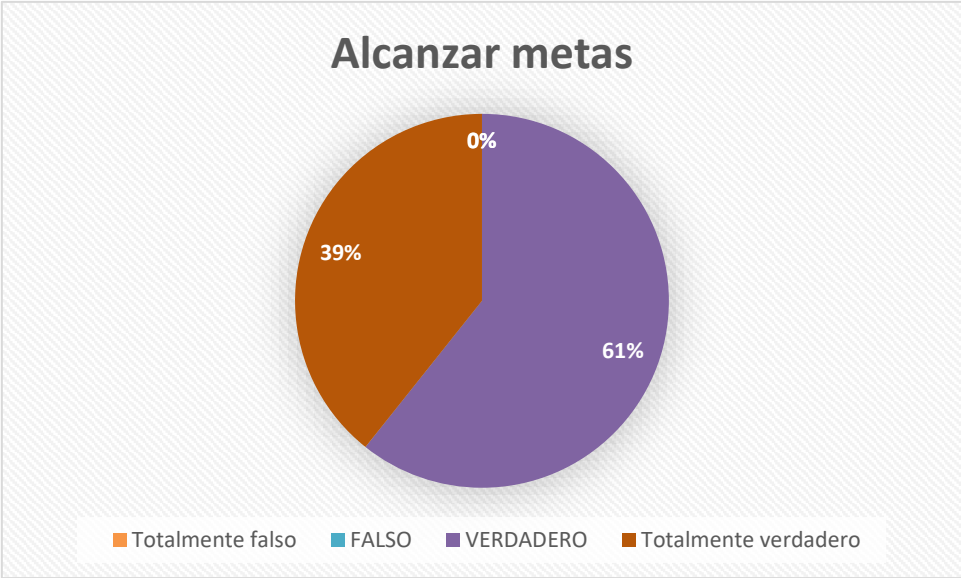
El 100% de los jóvenes participantes afirmaron desear tomar otro intercambio cultural, seleccionando totalmente verdadero (79%) y verdadero (21%). Por lo tanto, puede inferirse que este fenómeno es digno de estudiarse a profundidad en otras investigaciones.

Gráfica 23:



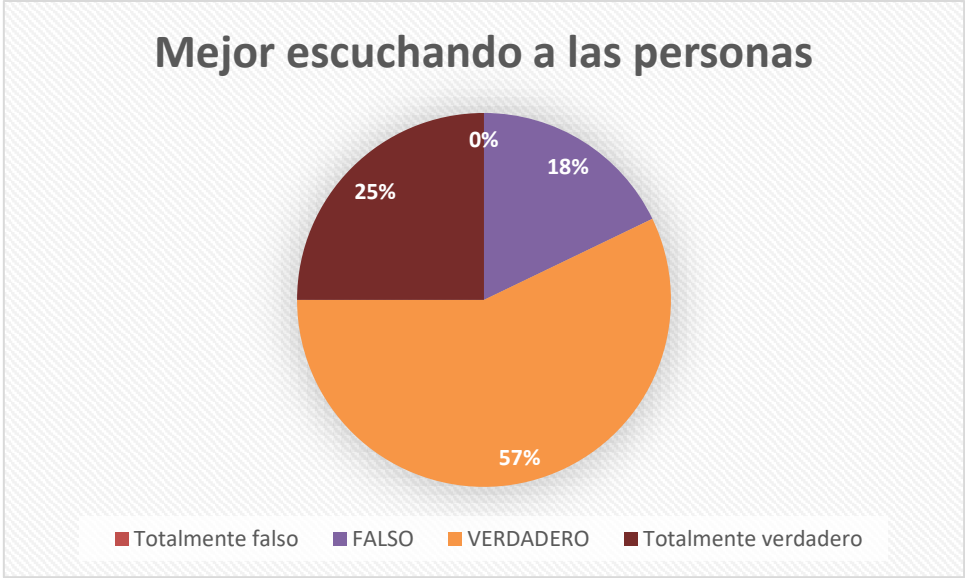
Siendo una de los objetivos del intercambio el brindar herramientas para el desarrollo personal, la mayoría de los jóvenes encuestados con el 89% afirmaron sentirse capaces de lograr un cambio positivo en Guatemala luego de su intercambio.

Gráfica 24:



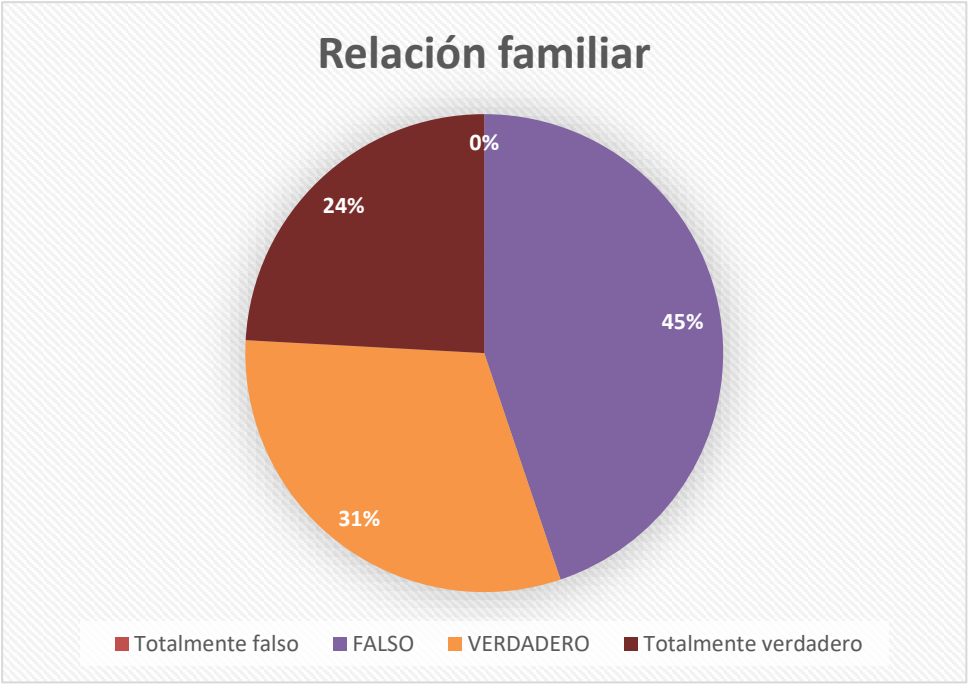
El mayor porcentaje para este reactivo lo obtuvo la opción de verdadero, con un 61%, mientras que el 39% restante lo obtuvo la opción de totalmente verdadero; es decir, no hubo respuestas falsas al enunciado. Por lo tanto, la mayoría de los jóvenes participantes considera que el intercambio cultural con AIESEC les ha ayudado a alcanzar sus metas.

Gráfica 25:



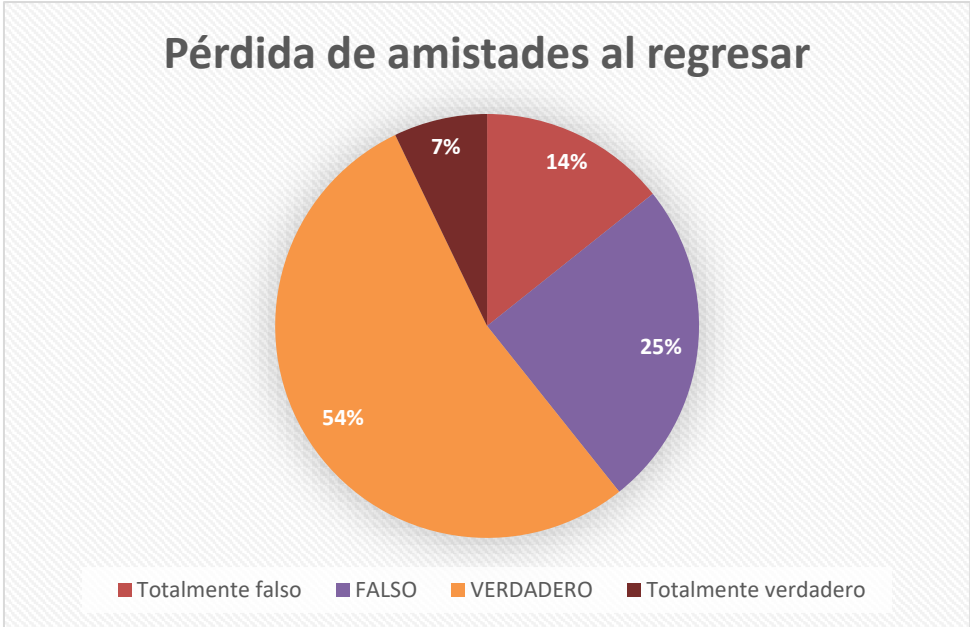
La categoría de respuesta que obtuvo el porcentaje más alto fue la de verdadero, con un 57%, por lo que los jóvenes participantes en su mayoría consideran que la experiencia de intercambio les ha permitido ser mejores escuchando a las demás personas.

Gráfica 26:



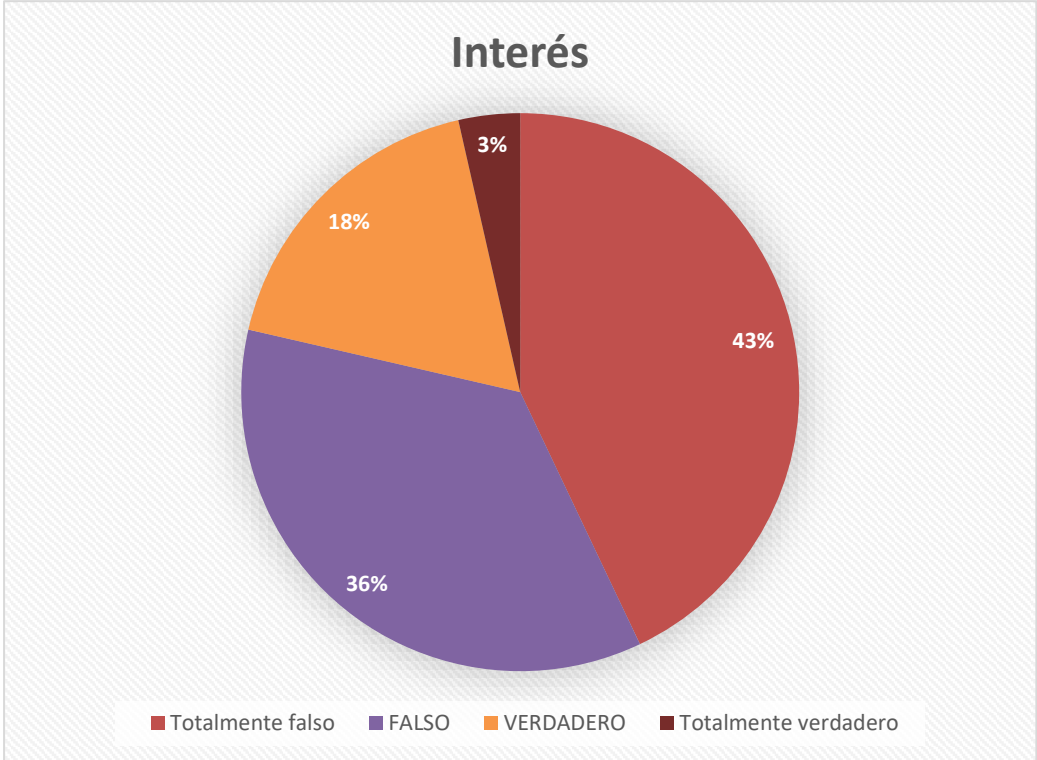
Como respuesta a este enunciado se encontró que un elevado porcentaje de jóvenes (55%), consideró que ha mantenido una mejor relación con su familia luego de regresar de su intercambio; sin embargo, el 45% de los participantes respondió que este reactivo era falso.

Gráfica 27:



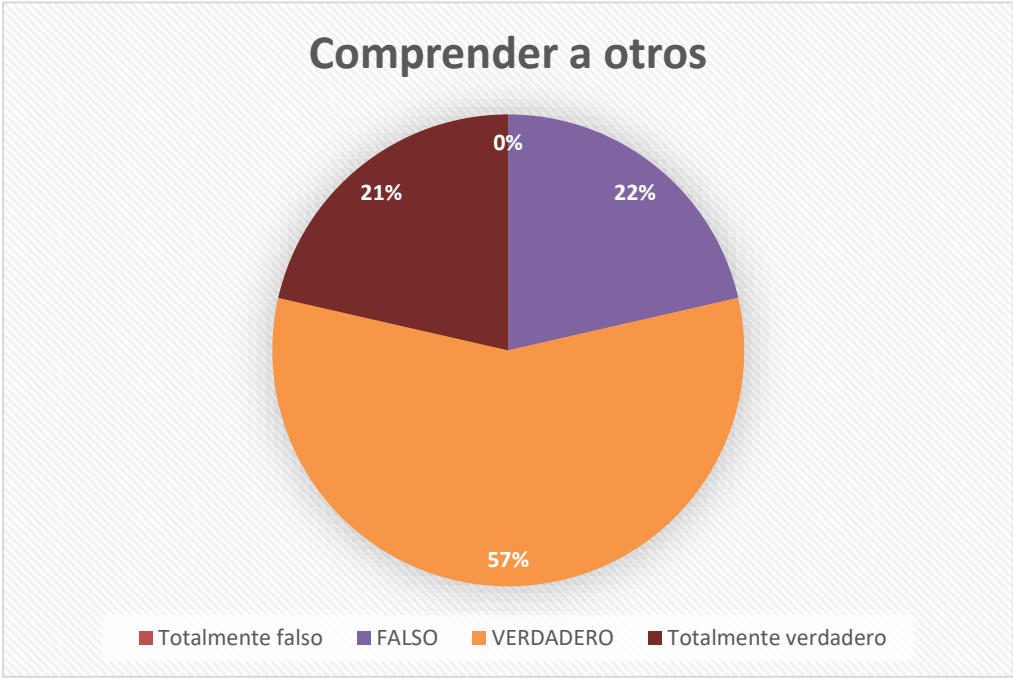
En las respuestas que se obtuvieron para este enunciado, el 54%, opinó que era verdadero y el 14% totalmente verdadero que perdieron algunas amistades luego de regresar a Guatemala de su intercambio cultural. Un porcentaje bajo, de 21%, de los participantes consideró que era falso.

Gráfica 28:



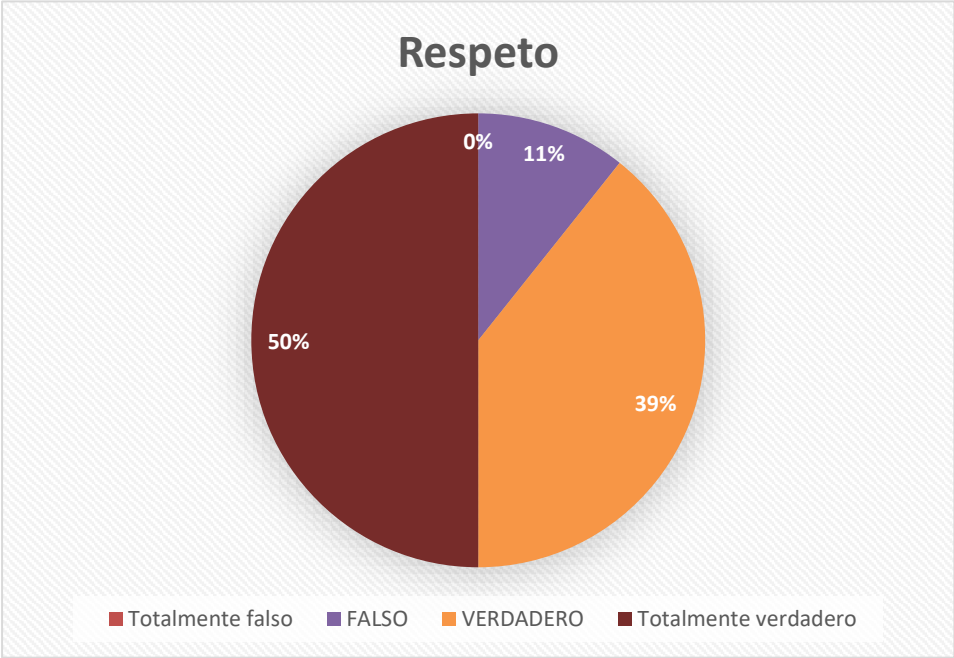
Al revisar los resultados obtenidos por la encuesta a los jóvenes participantes se observó que los porcentajes más elevados corresponden a dos categorías: Totalmente falso (43%) y falso (36%), por lo que se considera que los jóvenes si demuestran interés en otras personas a pesar de que no hayan vivido una experiencia de intercambio como ellos.

Gráfica 29:



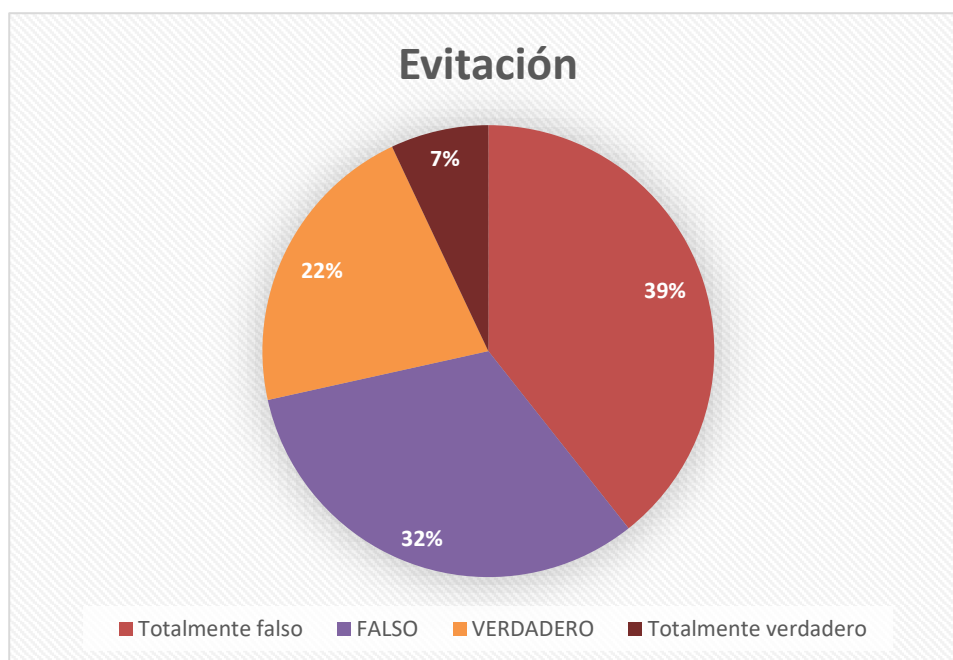
En este aspecto, la encuesta revela que el mayor porcentaje de respuestas lo obtuvo la opción verdadero (57%), indicando que la mayoría de los jóvenes participantes considera que la vivir una experiencia de intercambio cultural les ha permitido comprender mejor a las demás personas.

Gráfica 30:



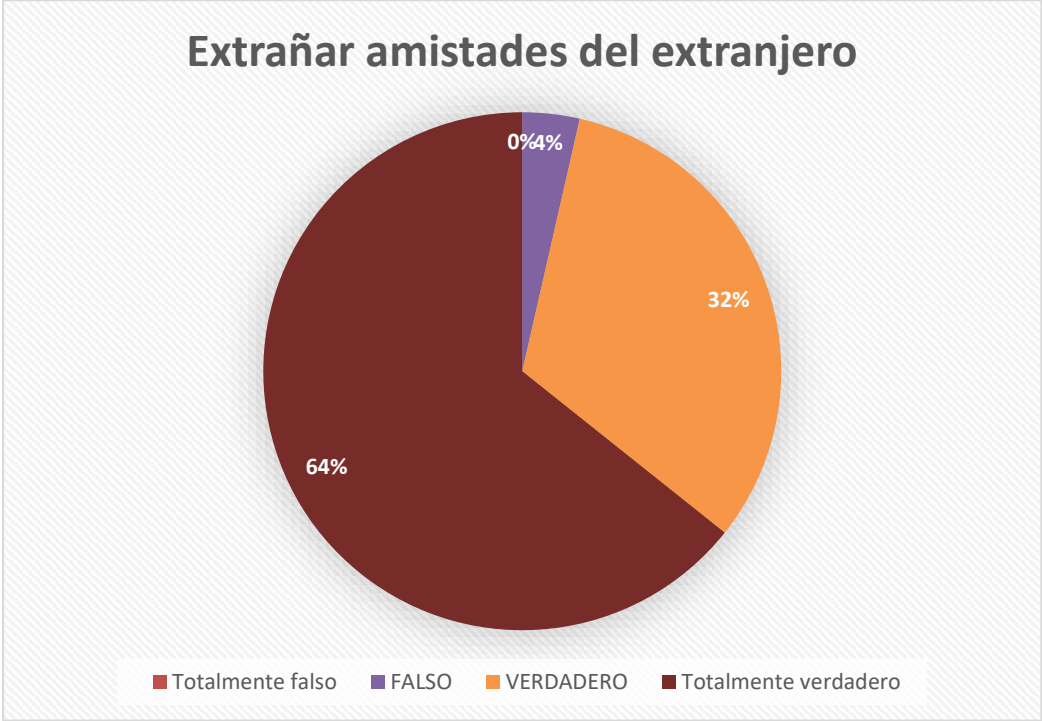
En esta gráfica es notorio que la tendencia del grupo fue de totalmente verdadero (50%), seguida de un 39% de participantes que opinó verdadero, por lo que se considera que los jóvenes luego de tomar un intercambio cultural con AIESEC adquieren mayor respeto por las personas que viven en otros países.

Gráfica 31:



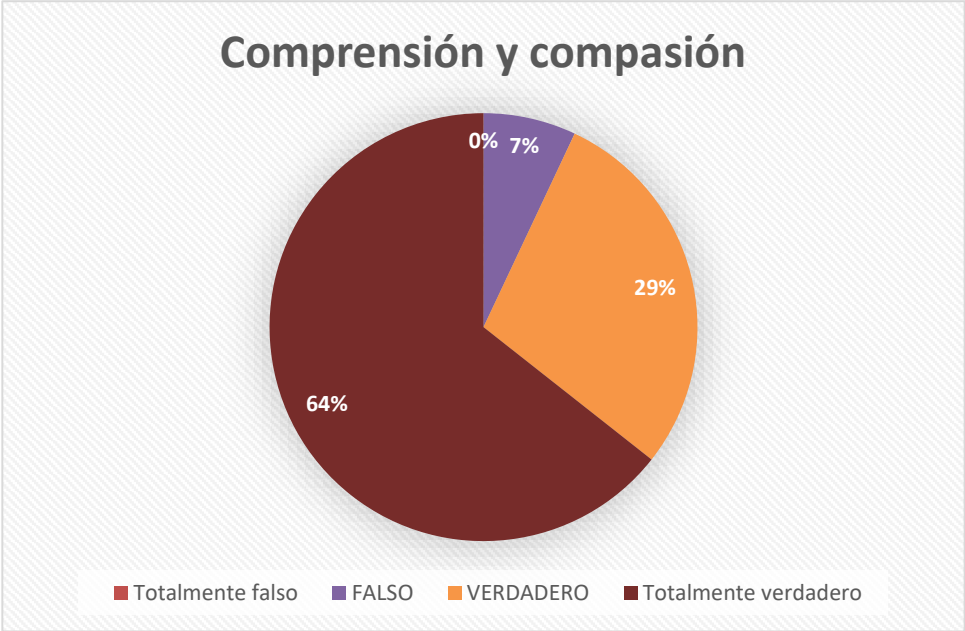
Los resultados obtenidos revelan que el 71% de los jóvenes respondieron que era falso el enunciado que indicaba que al regresar del intercambio evitaron contacto con ciertas personas; solamente el 29% respondió de manera afirmativa, por lo que se infiere que la experiencia de un intercambio en relación al área social de los jóvenes, posiblemente sea positiva y es un factor digno de estudio.

Gráfica 32:



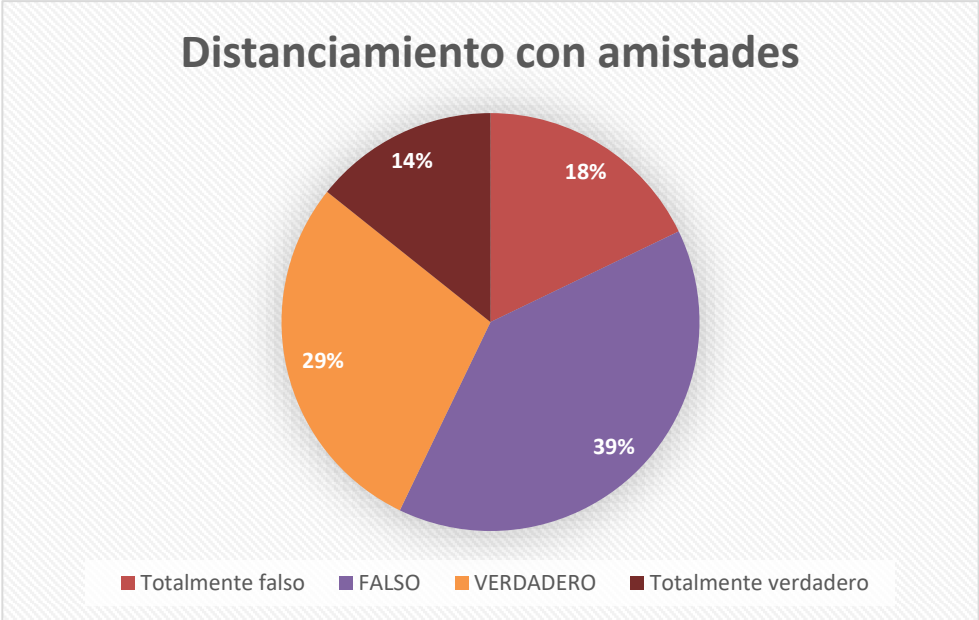
La encuesta a los jóvenes participantes revela que el porcentaje más elevado (64%) de respuestas fue para la opción de totalmente verdadero, seguido de un 32% de jóvenes que señalaron que era verdadero el enunciado que indicaba que éstos extrañan a las amistades que tuvieron en el extranjero.

Gráfica 33:



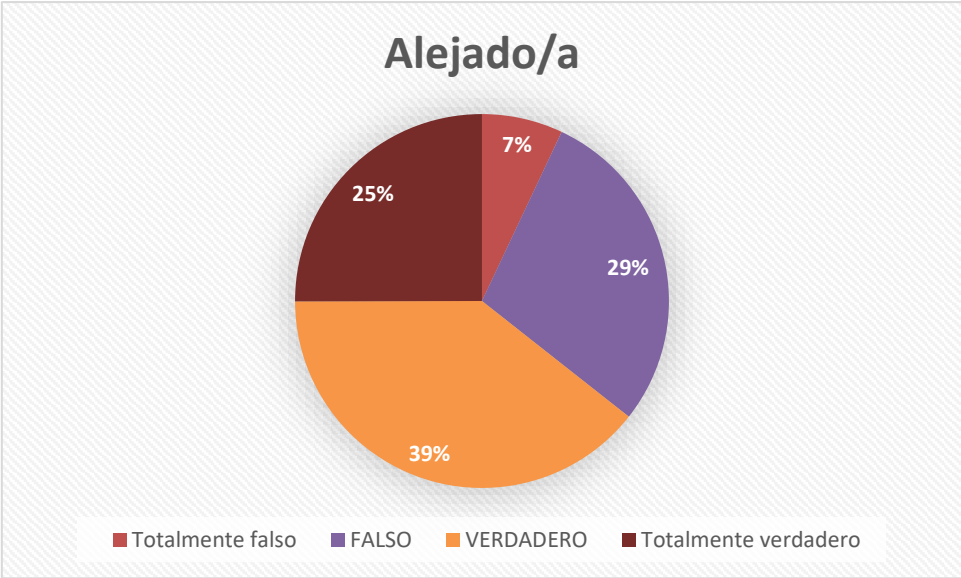
El aumento de comprensión y compasión hacia las demás personas se manifiesta en la respuesta de los jóvenes, ya que la opción más señalada fue la de totalmente verdadero, con un 64%, por lo que la mayoría considera que luego de su intercambio cultural con AIESEC han mejorado estas habilidades.

Gráfica 34:



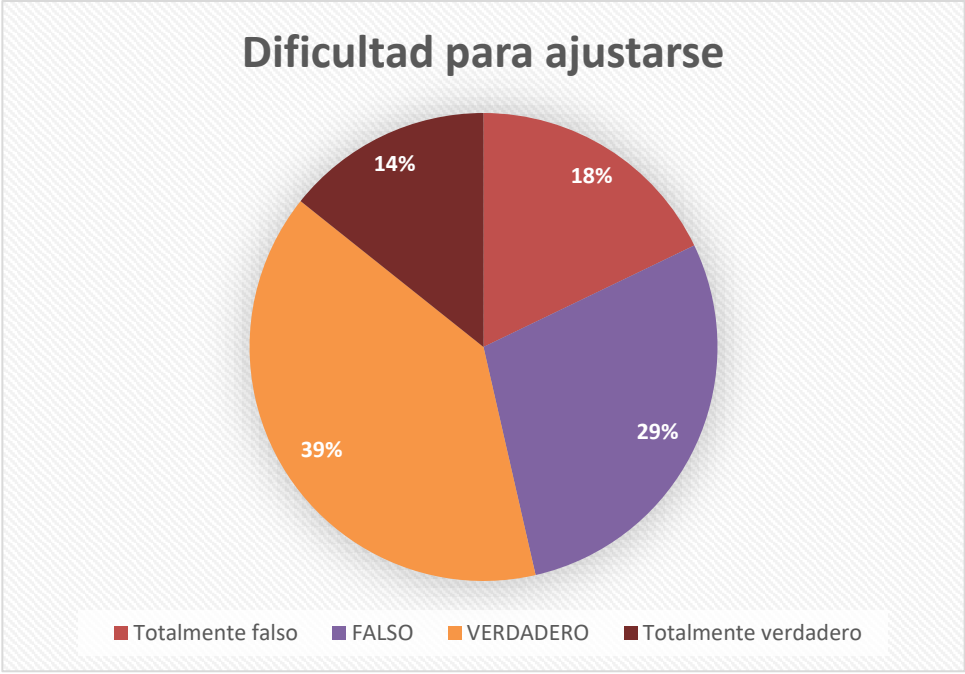
Con respecto al distanciamiento con amistades luego de su intercambio cultural, el 57% de los jóvenes participantes considera que el reactivo es falso, por lo que se infiere que esta experiencia no interfiere con el área social de los mismos, a pesar de que un 43% opinó que era verdadero.

Gráfica 35:



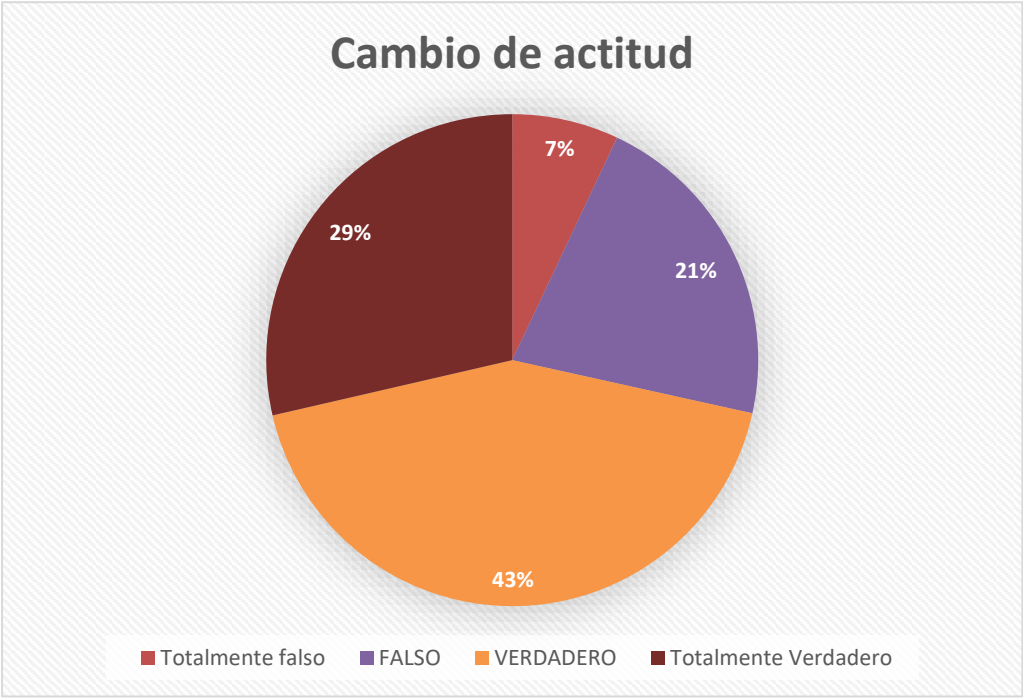
La mayoría de respuestas a este reactivo (64%) se ubican entre un totalmente verdadero (25%) y verdadero (39%), por lo que los jóvenes participantes se han sentido alejados luego de regresar a Guatemala de su intercambio cultural con AIESEC.

Gráfica 36:



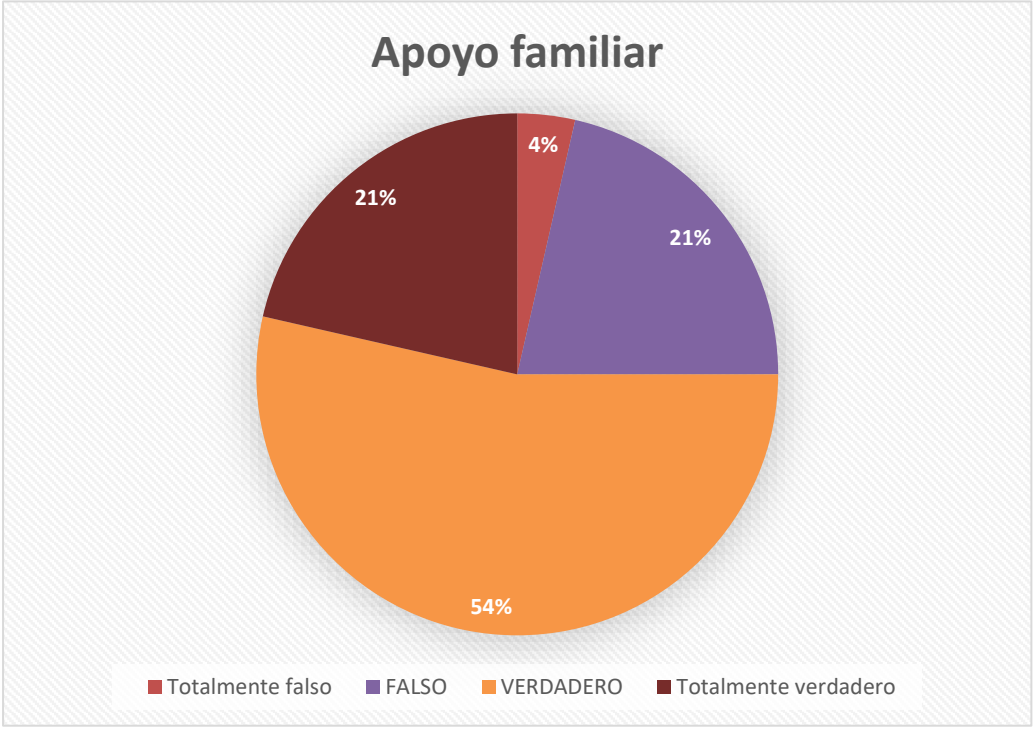
A pesar de que las respuestas varían, el 53% son positivas, afirmando que es verdadero (39%) y totalmente verdadero (14%) que los jóvenes participantes han tenido dificultad para ajustarse a su propia cultura luego de su experiencia de intercambio; por lo que se considera que este fenómeno es digno de ser objeto de estudio en futuras investigaciones.

Gráfica 37:



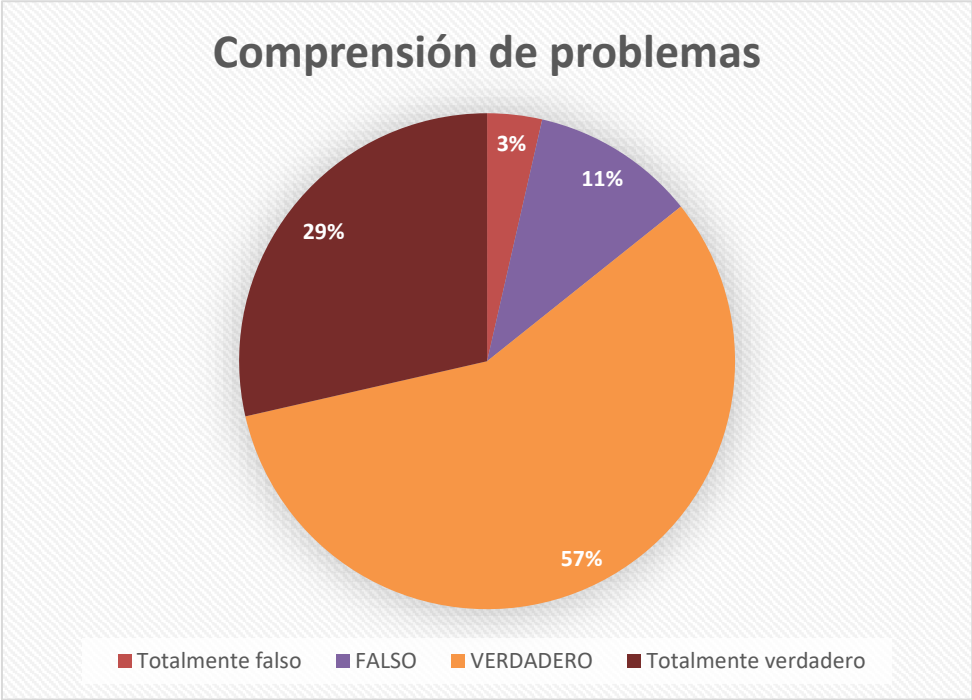
Las respuestas obtenidas de los jóvenes encuestados respecto a este factor, muestra una tendencia hacia el verdadero (43%) y el totalmente verdadero (29%), al considerar si sus familiares habían notado un cambio de actitud en ellos luego de regresar de su intercambio cultural.

Gráfica 38:



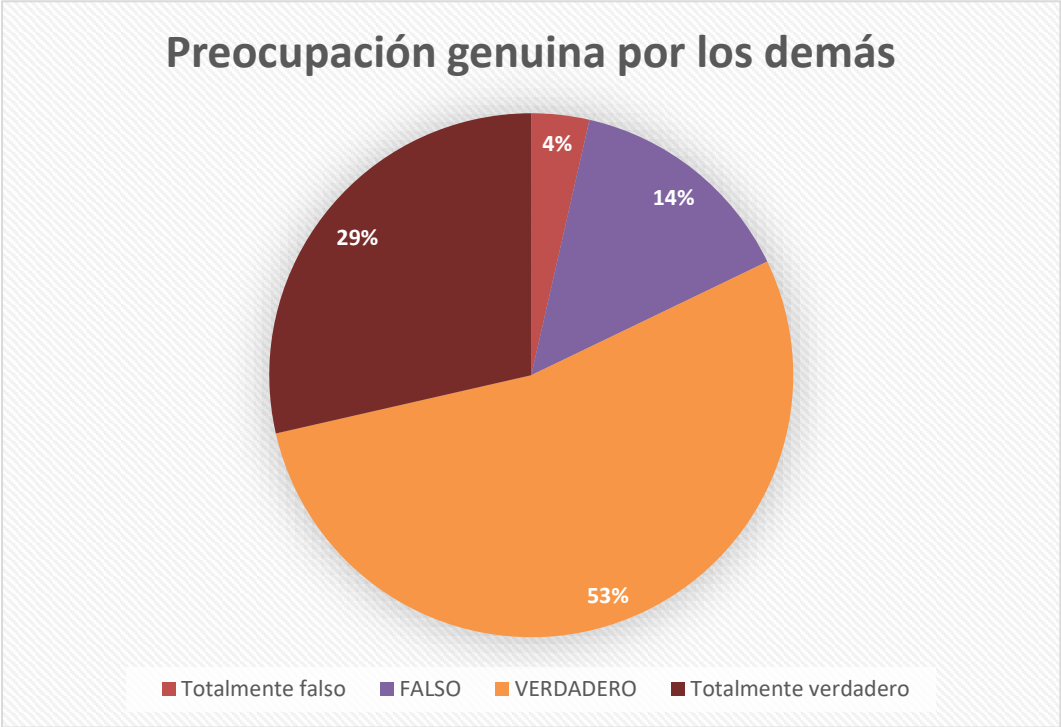
Un 75% de los jóvenes participantes consideran que son un mejor apoyo para su familia luego de su intercambio cultural con AIESEC, pues contestaron verdadero (54%) y totalmente verdadero (21%); siendo solamente un 25% que opinó que el enunciado era falso.

Gráfica 39:



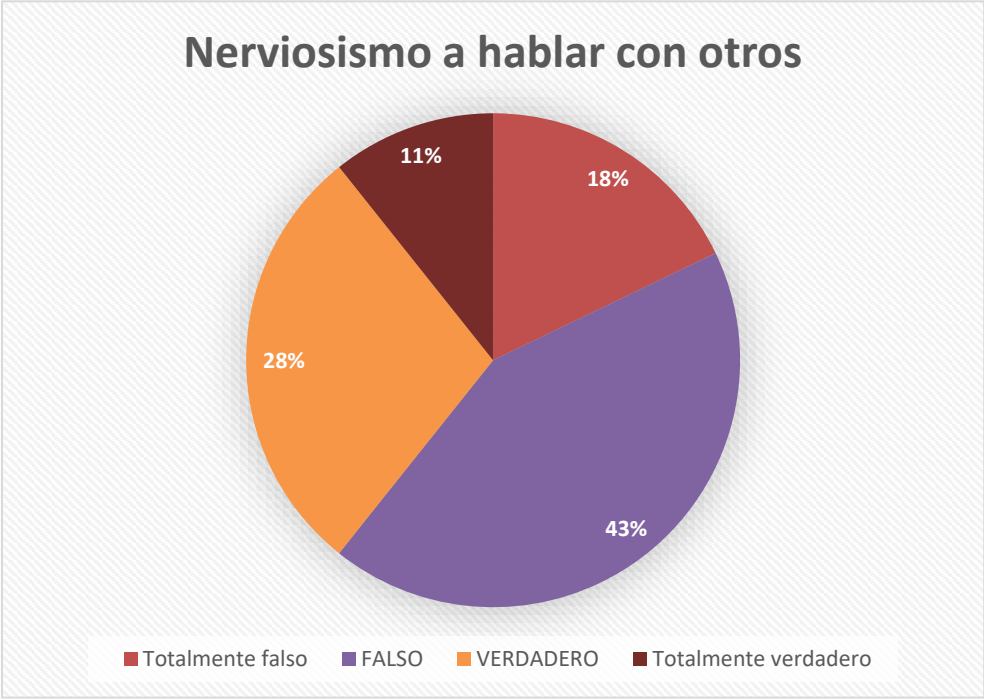
Con respecto a su comprensión hacia los problemas de las demás personas, se encontró que el porcentaje más alto obtenido fue para la opción de verdadero con un 57% y un totalmente verdadero (29%) de los participantes que consideran que sí se ha fortalecido luego de su experiencia de intercambio cultural.

Gráfica 40:



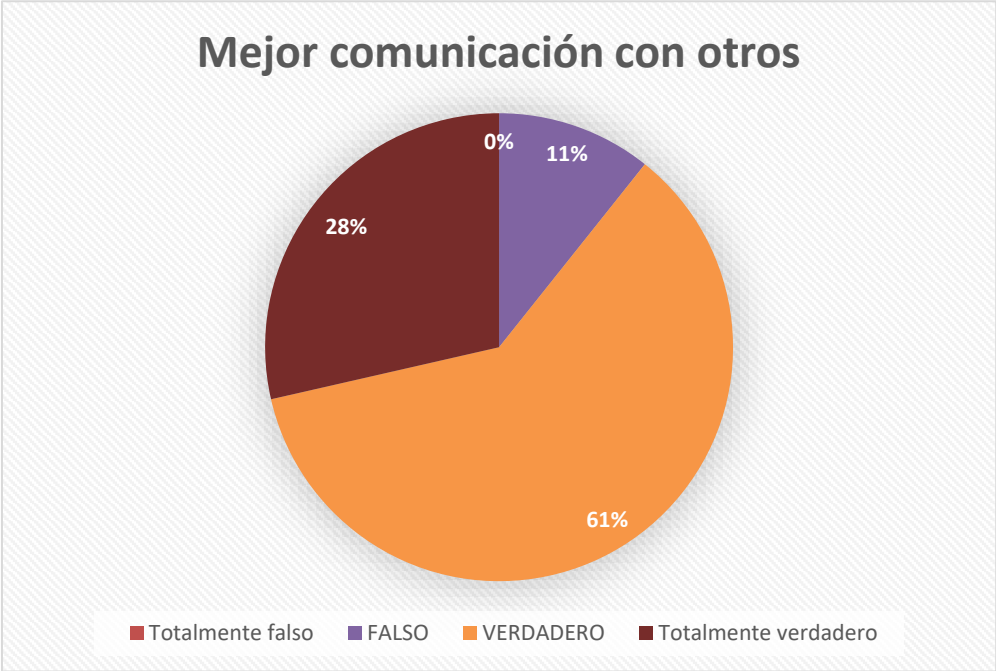
El mayor porcentaje de respuestas lo obtuvo la opción de verdadero (54%), seguido por totalmente verdadero con un 29%. Por lo tanto los jóvenes que fueron encuestados consideraron que ahora se preocupan genuinamente por las demás personas.

Gráfica 41:



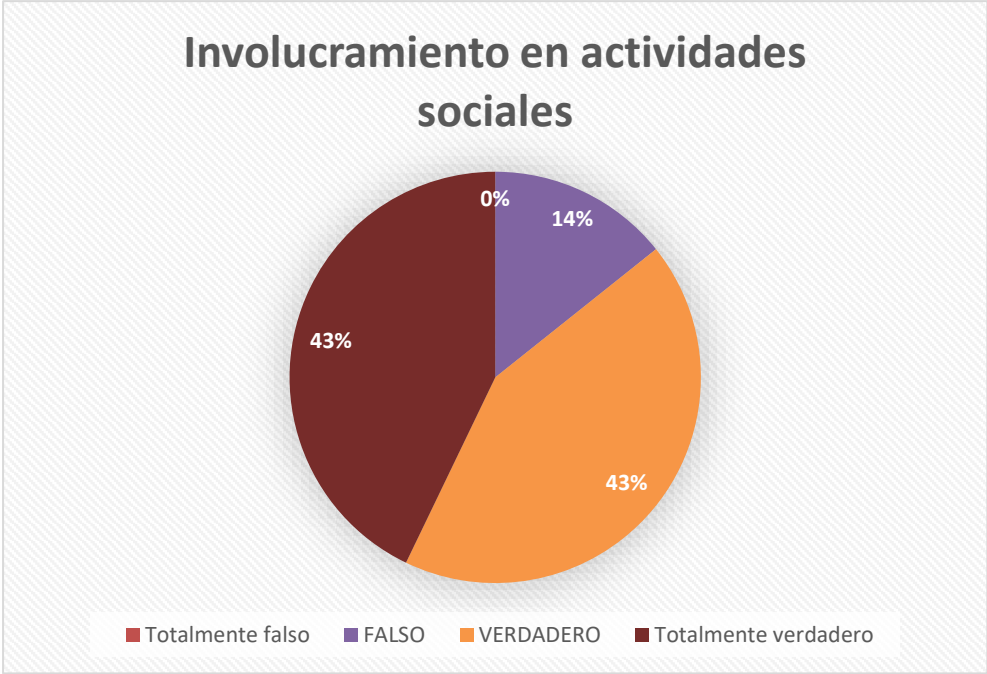
El mayor porcentaje para este reactivo lo obtuvo la opción de falso, con un 43%. Por lo tanto, la mayoría de los jóvenes que han tomado un intercambio cultural con AIESEC consideran que antes de su intercambio no se sentían nerviosos al hablar con otras personas, así que posiblemente no exista relación con este factor.

Gráfica 42:



La categoría de respuestas que obtuvo un porcentaje más elevado fue la de verdadero, con un 61%, seguido de totalmente verdadero (28%), por lo que los jóvenes participantes en su mayoría señalan que, luego de su experiencia de intercambio, han logrado comunicarse de mejor forma con otras personas.

Gráfica 43:



Como respuesta a este enunciado, se encontró que un elevado porcentaje de jóvenes (86%), consideró que era verdadero (43%) y totalmente verdadero (43%) que luego de vivir una experiencia de intercambio cultural con AIESEC se involucran con más frecuencia en actividades sociales.

ESCALA DIRIGIDA A JÓVENES GUATEMALTECOS DE 18 A 24 AÑOS QUE HAYAN TOMADO UN INTERCAMBIO CULTURAL CON AIESEC

Mi nombre es Mariana Lainfiesta estudiante de 5to año de Psicología Clínica y este cuestionario es parte de mi investigación de tesis. El objetivo del mismo es conocer el impacto psicosocial que el realizar un intercambio cultural con AIESEC tiene en los jóvenes guatemaltecos; es de carácter anónimo y se encuentra usted en toda la libertad de participar o decidir no hacerlo.

Fecha: ___/___/___

DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: _____ Universidad: _____

Lugar de destino: _____

Lugar de procedencia: _____

Tiempo de estadía: _____

1. ¿Hace cuánto tiempo regresó a Guatemala?: _____

2. En el siguiente recuadro deberá de describir su experiencia en el extranjero:

3. Los siguientes enunciados se refieren al área afectiva, se evalúa cómo se percibe su persona a partir del regreso de la experiencia en el extranjero. Debe de indicar indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Me genera menos ansiedad el enfrentar eventos inesperados.				
2. Me entusiasman nuevas experiencias.				
3. Me planteo que las nuevas experiencias son retos.				
4. Adquirí mayor seguridad para expresar mis emociones.				
5. Vivir esta experiencia de intercambio generó una mejor imagen de mí mismo/a.				
6. Esta experiencia me permitió adquirir mayor seguridad.				
7. Me sentí demasiado triste al pensar en regresar a Guatemala.				
8. Enfrenté alteraciones de ánimo en el periodo de reincorporación a mi hogar.				
9. Me siento empoderado/a luego de esta experiencia.				
10. Considero que luego de mi intercambio he logrado ser más asertivo/a.				
11. Ahora me ha sido más fácil expresar mis sentimientos hacia los demás.				
12. Luego de regresar a Guatemala, me he sentido vacío/a.				

4. Indique que tan verdadero es el enunciado referente a su proyecto de vida: (Marcar con una “X” el enunciado más acertado.)

	<i>Totalmente falso</i>	<i>Falso</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Verdadero</i>	<i>Totalmente verdadero</i>
<i>1. Luego de mi experiencia en el extranjero, descubrí lo que quiero para mi vida.</i>					
<i>2. Ahora tengo metas que quiero alcanzar y fueron inspiradas por mi experiencia de intercambio.</i>					
<i>3. Creo que mi vida no tenía un propósito claro antes de irme de Guatemala.</i>					
<i>4. Luego de mi intercambio mis metas cambiaron.</i>					
<i>5. Deseo volver a tomar una experiencia de intercambio en el futuro.</i>					
<i>6. Me siento capaz de lograr un cambio positivo en mi país.</i>					
<i>7. Creo que mi experiencia cultural me ha ayudado a alcanzar mis metas.</i>					

5. Seleccione el enunciado más acertado en cuanto al área social: (Marcar con una “X” lo que se adapte más a su criterio.)

	<i>Totalmente falso</i>	<i>Falso</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Verdadero</i>	<i>Totalmente verdadero</i>
<i>1. Ahora soy mejor escuchando a las personas.</i>					
<i>2. Mantuve una mejor relación con mi familia al regresar a casa.</i>					
<i>3. Perdí algunas amistades luego de regresar de mi experiencia en el extranjero.</i>					
<i>4. Cuando regresé, no tuve interés en otros que no hayan tenido una experiencia similar.</i>					
<i>5. Cuando regresé, fui capaz de comprender mejor a otros.</i>					
<i>6. Ahora tengo mayor respeto por las personas que viven en otros países.</i>					
<i>7. Al regresar, evité contacto con algunos amigos.</i>					
<i>8. Extraño a mis amistades del extranjero.</i>					
<i>9. Ahora soy más comprensivo y compasivo con las problemáticas de otros países.</i>					
<i>10. Mis amistades y yo nos hemos distanciado desde que regresé de mi intercambio.</i>					
<i>11. Cuando regresé, me sentí alejado.</i>					
<i>12. Tuve dificultad al ajustarme a mi cultura luego de mi experiencia en el extranjero.</i>					

<i>13. Mi familia ha notado un cambio en mi actitud luego de mi intercambio.</i>					
<i>14. Soy un mejor apoyo para mi familia.</i>					
<i>15. Comprendo mejor los problemas de los demás.</i>					
<i>16. Ahora me preocupo genuinamente por los demás.</i>					
<i>17. Antes de mi intercambio me sentía nervioso al hablar con otros.</i>					
<i>18. Luego de mi experiencia cultural he logrado comunicarme mejor con los demás.</i>					
<i>19. Ahora me involucro más en actividades sociales.</i>					

¡Muchas gracias por tu tiempo y colaboración!