

## ESTEREOTIPOS Y FORMACIÓN INTERCULTURAL



Una de las observaciones más comunes que la gente hace sobre la formación de la conciencia intercultural son los estereotipos que se crean. El hecho de que la formación intercultural presente información sobre una cultura o una nacionalidad en particular se suele tomar como un atributo negativo, es decir, encasillamos a la gente poniéndoles una etiqueta que se corresponde con su comportamiento, sus valores o sus acciones; pero tales observaciones están fuera de lugar.

La formación sobre la conciencia intercultural proporciona conclusiones sobre algunas culturas o nacionalidades pero no estereotipa. Los estereotipos suelen ser una afirmación negativa sobre un grupo de gente que nace de una percepción general aplicada a todo un grupo de personas. Por ejemplo, podemos conocer a un japonés muy tranquilo y podemos concluir que todos los japoneses son tranquilos y reservados; o ver alguna imagen en cualquier medio de comunicación y llegar a la conclusión de que porque una persona sea musulmana ya es propensa a la violencia y a la agresión contra los que no lo son. Tanto la una como la otra están muy lejos de la verdad.

Un estereotipo es una percepción errónea sobre alguien basada en indicios mínimamente experimentados. Por lo tanto los estereotipos son percibidos, con toda la razón, como una manera

negativa de ver a la gente. Esto es incluso verdad para los estereotipos positivos, que se basan de igual modo en denominaciones generales para todo un conjunto de gente. Por ejemplo, a todos los chinos se les da bien las matemáticas, todos los alemanes son muy organizados o todos los ingleses tienen buenos modales. Aunque el propósito que hay detrás de la afirmación sea positivo, sigue sin reflejar la verdad.

Como consecuencia, la gente suele evitar los estereotipos y tiende a pensar que cada individuo debe ser definido por sus propios méritos. Aunque en un mundo perfecto esto sería una perspectiva ideal, cuando se trata de formar a alguien en la interculturalidad con el propósito de vivir en India, hacer negocios en Dubái o trabajar con brasileños, esto no es para nada práctico.

Por lo tanto, la formación intercultural debe proporcionar a la gente una especie de bases estándar con las que poder crear referencias. Esto se lleva a cabo mediante “generalizaciones” y no estereotipos. Las generalizaciones son diferentes y mucho más fidedignas que los estereotipos. Lo que la formación intercultural hace es observar a la gente, localizar con exactitud sus puntos en común y establecer, basándose en ellos, algunas conclusiones. Por ejemplo, un investigador o un profesor intercultural que vive o que trabaja en Kuwait es capaz de realizar algunas afirmaciones precisas pero a la vez generales sobre los kuwaitís. Por consiguiente debe ser capaz de realizar generalizaciones que uno tiene que tener en cuenta, como por ejemplo, los roles de cada sexo, la importancia de construir relaciones personales en el trabajo y usar (en el caso de que se tenga) una buena red de contactos, o el hecho de que la toma de decisiones puede ser un proceso lento que en última instancia siempre se apoya en una buena organización.

Naturalmente estas reglas generarán expectativas, pero las generalizaciones pueden realizar, y de hecho realizan, un bonito y preciso retrato de un país o de una nación. A pesar de que la gente tiene muchas “capas”: sexo, cultura, estilo de vida de la cultura, cultura regional, etc., al final, de una manera o de otra todos entran en el abanico de la cultura nacional. Hasta un cierto punto, la mayoría de la gente comparte rasgos en común definidos por su cultura nacional.

Uno de los puntos principales que hay que resaltar es que la formación intercultural disuade a los participantes de usar perspectivas globales sobre la gente. El espíritu y el carácter distintivo de la formación intercultural es alentar a la gente a descubrirse unos a otros a través de la interacción personal. La verdadera conciencia intercultural solo se adquiere mediante la experiencia. La labor de la formación intercultural es proporcionar una red de seguridad a la gente que siente la necesidad de saber más sobre una cultura antes de trabajar o vivir en ella. Esta red de seguridad les proporciona una referencia inequívoca cuando no están seguros de qué hacer en una situación intercultural concreta. Una vez que la persona ya ha pasado por la experiencia de conocer a alguien, llevar a cabo alguna negociación o recibir a un invitado, entonces ya puede deshacerse de la red de seguridad y valerse de sus propias experiencias.

A modo de conclusión diremos que la formación intercultural no crea estereotipos sino que proporciona generalidades basadas en observaciones e investigaciones cuidadosas y se las ofrece a la gente como simples pautas de un país o de una cultura. Estas pautas simplemente actúan como una red de seguridad intercultural a la que la gente puede acudir en caso de duda. Realmente la gente sólo puede poner en práctica sus conocimientos y sus competencias interculturales mediante la experiencia.

*Traducido por Marina Giménez González*