

El modelo Bennet para desarrollar interculturalidad

Las empresas mineras, las ONG, consultoras y gobierno, pueden realizar una gran transformación en favor del país si logran implementar acciones que mejoren las competencias y habilidades interculturales, afirmó la experta internacional, **Mafalda Arias**.

"Si estas competencias y habilidades estuvieran en este sector de gran potencial, ¿se imagina el desarrollo, el precedente único en el mundo que estaría asentado el Perú?", se preguntó Arias, dueña de la empresa especializada Mafalda Arias and Associates en declaraciones a **ProActivo**.

"Si ya somos un país modelo en el sector minero y a eso se le añade capacidad intercultural entre quienes trabajan en las empresas, ONG especializadas, gobierno y consultoras, el resultado será progreso para todos, para el Perú entero", agregó. Arias consideró que compenetrarse con los valores culturales que reflejan las diferentes creencias y valores de las comunidades aledañas a proyectos mineros, constituyen un reto cada vez mayor para potenciar el crecimiento corporativo de las empresas mineras.

"Cada persona se comunica de más de una manera y cuando uno puede oír más allá de las palabras, el potencial de entendimiento y de conectarse con otra gente es poderosísimo, porque se ingresa al alma, y eso debe ser la esencia de la comunicación y del entendimiento", subrayó. Recalcó que entender estas diferencias, puede traer oportunidades únicas para el éxito, si se gestiona con eficacia.

"Yo tengo dos amores profesionales: la minería y las relaciones interculturales; entonces ¿cómo no las voy a combinar si existe una aplicación directa?", acotó.

Proyecto piloto en Canadá

Arias informó que en Canadá -un país con riqueza étnicas, raciales y de inmigrantes- hizo un proyecto piloto para medir la capacidad intercultural usando el IDI, que toma como modelo el esquema del experto Milton Bennet.

Detalló que dicho modelo es un marco de trabajo que ayuda a entender cómo reaccionar ante las diferencias culturales, para luego con entrenamiento desarrollar la sensibilidad intercultural para poder adaptarse a cualquier realidad. "Si no soy consciente que hay una diferencia entre lo que percibo y dónde está mi capacidad intercultural, no entenderé plenamente las diferencias culturales", indicó.

Informó que ese piloto lo aplicó en el sec-

tor de recursos naturales canadiense, entre personas con experiencia, de alto nivel académico y técnico, conscientes de la responsabilidad social y de medio ambiente, y de la enorme tarea por hacer.

Añadió que el resultado de ese trabajo refleja las perspectivas y el potencial de las empresas, de las ONG, del sector educación, las del gobierno y de las consultoras del medio ambiente y de gestión social de ese país.

Al respecto, señaló que "se trabaja con una mochila muy pesada, porque aún cuesta mucho trabajo (emprender proyectos mi-



neros) por ese diferencial (de la interculturalidad) que no se percibe del todo". ■

Twitter: @MafaldaArias

www.mafaldaarias.com / info@mafaldaarias.com

Las cinco fases del IDI

El modelo del Intercultural Development Inventory (IDI) tiene cinco fases y requiere entrenamiento, educación y capacitación, por el compromiso ético-moral. Si una persona no está lista para aprender no se le puede empujar a ello porque en vez de ayudar, puede retroceder su desarrollo de competencias interculturales.

La primera es una etapa de negación. La persona niega las diferencias, la existencia de otras culturas y cuando se encuentra con aquellas puede reaccionar violentamente.

La siguiente etapa es de polarización de las diferencias. La perspectiva está polarizada entre "nosotros" y "ellos". "Nosotros" somos mejores que "ellos". Se piensa que nuestra cultura es mejor a la otra. La otra versión de la polarización es cuando devalúo la cultura propia y romantizo la otra como mejor, "ellos sí saben, así es como debe ser".

Estas dos primeras fases: la negación y polarización son características de un tipo de mentalidad monocultural.

La siguiente etapa es la de minimización de las diferencias. Es una etapa de transición, rumbo a la interculturalidad. La persona piensa "todos somos iguales porque Dios nos hizo a todos así, tenemos las mismas necesidades", cuando tomo estos absolutos universales no me permiten ver las profundas diferencias culturales que hay, entonces como no las veo, trato a todos como a mí me gusta que me traten. Se pierde la perspectiva.

La siguiente etapa es la aceptación. Es

cuando se aceptan las diferencias y que sí hay otras culturas. Existe la mía pero hay una variedad de culturas diferentes, veo que mi cosmovisión no es la única. Por ejemplo, un árbol tiene un significado para mí y comprendo que para el otro puede ser diferente.

Ello no quiere decir que me gusta o que las apruebo, simplemente las acepto.

La última etapa es la de adaptación. La persona se adapta a las diferencias y puede cambiar de perspectiva, usa la empatía naturalmente y al máximo. Ahí entiende "ah este árbol significa esto para ti. Puedo entender el valor de determinado objeto para la otra persona y ya no lo veo desde mi perspectiva.

"Si bien todos no somos iguales, tenemos cosas en común y en las diferencias es donde uno debe encontrar una maravillosa amplitud de perspectivas para entenderlas", manifestó.

Mafalda Arias resaltó que todo el mundo tiene el potencial de desarrollar las capacidades interculturales, solo hay que entrenar, educar y capacitar. "No hablamos de fórmulas matemáticas científicas, es todo lo contrario, es un proceso al que cualquiera puede acceder", anotó.