



DINÁMICAS INTERCULTURALIDAD

DINÁMICAS INTERCULTURALIDAD

La formación intercultural y, descendiendo hasta la base, el autoconocimiento intercultural, son aspectos que se deben entrenar cuando trabajemos en el entorno de lo social y del voluntariado.

Conducir a nuestro equipo hacia la reflexión sobre conceptos como cultura, identidad, valores, estereotipos, prejuicios, etc. no sólo nos hará llegar a un mejor *nosce te ipsum* individual y a la asunción de los temores *al otro* que podamos tener. También, como personas, nos predispondrá hacia la convivencia y la tolerancia en una sociedad globalizada y, como formadores que somos, nos ayudará a afrontar las peculiaridades culturales, necesariamente diversas, de los participantes que disfruten de nuestros cursos.

Durante las sucesivas ediciones del FOFO hemos conseguido concatenar el módulo sobre interculturalidad con las siguientes técnicas. Te aseguramos que han servido para reforzar los conceptos teóricos y como retroalimentación del proceso de formación.

LAS TRES CULTURAS



PRESENTACIÓN (dónde estoy)

Lo deseable es contar con dos espacios para el trabajo en plenario:

- Uno a cubierto: para ofrecer las instrucciones a los participantes, así como para el debate final y las conclusiones.
- Otro al aire libre: para desarrollar la actuación / simulación. Dentro de este espacio, preferentemente al aire libre, se necesitarán:
 - Tres espacios separados e independientes para que los subgrupos preparen su simulación. Durante la preparación los grupos no deben tener contacto visual.
 - Un espacio central.



RECURSOS (qué necesito)

Equipo de formadores:

- Un formador que conduzca la actividad.
- Tres formadores de apoyo / observadores, siempre que sea posible. (Si no se dispone de formadores como tales, se puede encontrar la colaboración de tres participantes del propio grupo, siempre que se coordine previamente la actividad con su presencia y colaboración).

Materiales:

- Cartulinas, globos y papel cebolla, de color rojo, azul y verde; papel de aluminio; rotuladores anchos de diferentes colores; tijeras; cinta adhesiva estrecha y ancha.
- 3 copias de los guiones de cada cultura, impresas en papel rojo, azul y verde.
- 3 copias de los cuestionarios impresas en papel rojo, azul y verde.
- 1 copia impresas del esquema “La cultura como iceberg” por participante. Si se cuenta con cañón proyector o con retroproyector de acetatos se puede dejar de repartir este documento y proyectarlo en la sala.

Documentación necesaria:

- Guiones de las Tres Culturas.
- Cuestionario para cada una de las Tres Culturas.
- Cuestionario para el debate en plenario.
- Esquema “La Cultura como iceberg”.
- Ver módulo de interculturalidad.



CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO (cuántos somos, en qué edades, si pueden incluirse personas discapacitadas, etc.)

- Desde 12 años aproximadamente, en adelante.
- Entre 15 y 30 personas puede ser un número mínimo suficiente de participantes.
- Adaptable para participantes con discapacidades físicas y motoras y/o psíquicas leves.
- Sería perfecto poder conseguir que en cada subgrupo se diera paridad.



TIEMPO (cuánto tarda)

De 2 horas y media, a 2 horas y cuarenta y cinco minutos, aproximadamente.



DESCRIPCIÓN (paso a paso)

- Se divide al gran grupo en tres subgrupos proporcionados en tamaño y paritarios en sexo, siempre que sea posible. (3 minutos).
- Se ubica a cada subgrupo en una habitación o espacio diferente e independiente y se reparte a cada uno los papeles (guiones) con las características de su cultura: su tarea es leer cuidadosamente esas características y meterse en el papel. También se les distribuyen los materiales de papelería y accesorios necesarios para que confeccionen los trajes típicos de sus culturas.

Si es posible, cada subgrupo ha de contar con un monitor de apoyo u observador cuyo papel será:

- a) Leer a cada subgrupo un contexto y tareas comunes:
 “Sois miembros de una Asociación dentro de una cultura específica. El Consejo de Europa ha convocado a varias organizaciones de diferentes países para discutir sobre la futura Campaña ‘PARA LA DIVERSIDAD Y LA PARTICIPACIÓN’ que se organizará durante el año 2010.
 A esta reunión se enviará a 5 representantes que podrán asistir a la negociación de la Campaña. Las tres Asociaciones tienen que llegar a un acuerdo para elegir a cinco de esas personas que representen a las culturas de las tres Asociaciones en las reuniones con el Consejo de Europa.
 Tenéis que hacer una reunión conjunta en la que las tres Asociaciones lleguen a un acuerdo sobre qué cinco personas van asistir a las reuniones.”
- b) Activar la acción de los participantes y moderar el desarrollo de esta fase de la dinámica para que la tarea se complete debidamente.
- c) Guiar al subgrupo para que piensen en la cultura que tienen que representar y NO en lo que estarán haciendo los otros dos subgrupos, ni en cómo será el guión con el que están trabajando: hay que evitar que se pierda el efecto sorpresa.
- d) Tomar notas acerca de la negociación en cada subgrupo.
- e) Servir de ayuda en determinadas tareas como elaboración del vestuario.
- f) Hacer fotos para la memoria de la actividad formativa.

El monitor responsable de la actividad visitará de forma puntual cada uno de los subgrupos para supervisar y, llegado el caso, para aclarar dudas.

Se debe motivar y guiar a cada subgrupo para que representen todas las características de su cultura, pero no deben hablar de ellas sino sólo actuar demostrando su comportamiento, la manera de reaccionar frente a los entornos comprendidos en el guión, el concepto de distancia corporal en cada cultura, la manera de hablar, la forma de tomar decisiones, la relación entre sexos, las relaciones entre jerarquías, el concepto de tiempo (cronológico), etc.

Con los materiales entregados por el monitor de apoyo / observador, cada grupo debe confeccionar el vestuario y el atrezzo que represente su cultura, de acuerdo con la descripción de la misma reflejada en el guión. Asimismo, tienen que

ponerse nombres y prepararse para poner en práctica su cultura haciendo un breve ensayo general o acordando unas claves comunes o estrategias de actuación.

Si la cultura lo permite, se debe elegir un representante por grupo que tendrá el papel de portavoz (si la cultura carece de referente cultural para “liderazgo” o “portavocía” todo el grupo podrá hablar en representación del grupo).

Tanto el monitor de apoyo / observador como el monitor de la actividad deben pedir a los subgrupos que sean conscientes de las emociones que tienen que transmitir al interactuar con los demás, además de analizar de forma consciente el sistema de relaciones de los miembros de los otros grupos entre sí, así como de la relación entre grupos.

Todo el grupo tiene que saber desde el comienzo de la actividad que para esta primera fase de preparación cuentan con de 20 a 35 minutos, margen de tiempo que tiene que decidir el formador.

- Tras los 20 a 35 minutos de preparación, se convocan a las delegaciones de las tres culturas en plenario, en un espacio suficientemente amplio para el desarrollo de la actividad (si es posible, al aire libre).

Comienza la reunión. Se explica a las delegaciones de las tres culturas que durante la reunión en plenario se deben conseguir los siguientes objetivos:

- a) Las delegaciones deben negociar para elegir un total de 5 representantes para conformar el Consejo Principal que trabajará con los miembros del Consejo de Europa. Estos cinco representantes han de ser seleccionados partiendo de los miembros de las delegaciones.

Esta negociación puede durar entre 15 y 20 minutos (depende del proceso y de los estilos de actuación esta fase puede alargarse o ser más breve). Los formadores de apoyo / observadores y el monitor responsable de la actividad activarán la actuación, tomarán notas del proceso útiles para el debate posterior y se encargarán de fotografiar los momentos y escenas claves del proceso.

- b) Se debe parar la actuación / negociación de los subgrupos cuando el tiempo se acaba aunque no hayan llegado a un acuerdo. Sin hacerles cambiar de espacio escénico, se les explica que en esta fase tienen que dejar de representar su cultura. Se les entrega los cuestionarios (uno por subgrupo) para que den respuesta a todas las preguntas – se les debe motivar para que este proceso se haga en equipo y para que sea el portavoz de cada subgrupo quien anote las opiniones y conclusiones de los representantes de su cultura. Esta fase no debe durar más de 15 minutos.
- c) Tras haber completado los cuestionarios, se reúnen todos los subgrupos en plenario en el mismo escenario donde se esté desarrollando la simulación. El portavoz de cada cultura lee su cuestionario y las respuestas a las que se han llegado. No es un espacio de actuación ni de representación de la cultura propia o representación del guión. No es un espacio de discusión ni de

debate, sólo de cruce ordenado de opiniones (habrá más adelante un plenario mucho más abierto a opiniones, debate, etc.). Se ha de ser rígido con el turno de palabra de cada cultura dejándoles claro que es un espacio en el que se escucha a los demás, puesto que el objetivo de esta fase es comprobar si las opiniones que las otras culturas tienen de la nuestra afecta a la percepción de la cultura propia, si la cambia, si la agradece, etc. En turnos ordenados y evitando a toda costa solapamientos, después de que una cultura haya opinado sobre las otras dos, se pregunta a éstas qué percepción tienen de la opinión que esa otra cultura tiene de la suya: "Cultura azul, la cultura verde ha opinado sobre vuestro sistema de jerarquía diciendo que tal y tal e incluso han llegado a comentar que "los azules tal y cual". ¿Cómo percibís esta opinión de la cultura verde?". La fase acaba cuando todos han leído sus cuestionarios y cuando todos han reaccionado a los cuestionarios ajenos.

- d) Se retoma la negociación entre las delegaciones de las tres culturas para seleccionar a los cinco representantes del Consejo Principal que trabajará con el Consejo de Europa en la Campaña "PARA LA DIVERSIDAD Y LA PARTICIPACIÓN 2010". Es probable que la fase anterior (reflexión intercultural) haya servido para que cada subgrupo haya adoptado nuevas estrategias o posturas en función de la opinión de las otras culturas. El monitor responsable debe anotar cualquier cambio en ese sentido. Todos deben saber que cuentan con un máximo de 8 minutos para llegar a un acuerdo. Se les cronometra y se les va avisando del tiempo que queda. A los 8 minutos, sea cual sea la situación de la negociación, el monitor responsable presenta a los formadores de apoyo / observadores diciendo que son miembros del Consejo de Europa y les da la palabra. Los formadores de apoyo, ceremoniosa y amablemente, agradecen a las tres delegaciones su participación e interés, explican que culturas como las suyas hacen más rica la Unión Europea y les convocan a un espacio plenario para continuar con la actividad.
- Reunión en plenario.
 - a) Los formadores de apoyo / observadores y el monitor responsable de la simulación deberán conseguir de forma discreta que durante el plenario se deshagan los subgrupos de las Tres Culturas y que se mezclen sin ningún criterio de agrupación. Se les pide que se sienten formando un círculo para seguir con la actividad (2 minutos, durante la incorporación de los participantes).
 - b) Los formadores de apoyo pueden tomar fotografías para la memoria.
 - c) El formador responsable se dirigirá al grupo agradeciendo a los participantes que hayan estado activos durante la dinámica y menciona las notas más curiosas y/o relevantes que haya ido tomando durante la misma (5-7 minutos).
 - d) El formador responsable reconduce un debate en plenario partiendo de las preguntas del documento "Preguntas para plenario" e insertando las cuestiones o incidencias que hayan podido ir surgiendo durante la observación

de la actividad. (20 minutos mínimo; más si el grupo lo requiere, pero no mucho más para que no resulte aburrido).

El formador, además de moderar los turnos de palabra y de activar el debate, puede usar el siguiente esquema para aglutinar las intervenciones de los participantes en ideas-fuerza:

- Todos aprendemos a hacer, a ver y a percibir a lo largo de nuestras vidas en un proceso de socialización cultural.
- Personas diferentes y culturas diferentes tendrán una percepción diferente de la realidad: existe una diversidad cultural (incluso dentro de una misma cultura, puesto que ninguna es 100% homogénea).
- Cuando dos culturas diferentes toman contacto pueden darse situaciones de confusión y malentendidos: se produce un choque cultural.
- La comunicación, el respeto y la empatía nos ayudarán a entender el punto de vista del otro: llegaremos a un diálogo intercultural que siempre conlleva una mediación intercultural.

Los formadores de apoyo / observadores deben opinar sobre lo que ha ocurrido durante la dinámica como herramienta de activación del debate.

Como conclusión marco se puede explicar el esquema adjunto, repartiendo previamente 3 fotocopias del mismo: repartir sólo 3 fotocopias hará que el gran grupo se reorganice en tres grupos más pequeños que no coincidirán con los de las Tres Culturas. El esquema presenta la cultura como un iceberg.

- El formador responsable, tras presentar las conclusiones de grupo, convenientemente guiadas, pide a los miembros del grupo que den sus últimas opiniones y que no se queden con la sensación de haber querido decir algo y no haber podido.

En nombre del equipo de formadores, les agradece la participación en la esta actividad e inicia un aplauso para los voluntarios que, por lo general, continuará el grupo de forma espontánea.



REFLEXIÓN-EVALUACIÓN (cómo ha ido)

Como formadores, y basándonos en nuestra experiencia, podremos proceder a una evaluación global intuitiva inmediatamente después del desarrollo de la actividad, pudiéndonos basar en lo que el grupo ha transmitido durante la dinámica. No obstante, es muy procedente evaluar esta actividad siguiendo la metodología transversal, día a día, que proponemos (ver sección de herramientas de evaluación).



ESTA TÉCNICA FOMENTA (para qué la usará)

Se trata de una técnica de simulación y debate para trabajar la interculturalidad y el choque intercultural, que tiene como objetivos:

Acercar a los participantes el concepto de cultura, interculturalidad, multiculturalidad, choque cultural, mediación intercultural y aceptación cultural.

Aumentar la conciencia intercultural en los participantes usando las herramientas de la simulación y el debate, así como la técnica del descubrimiento guiado.



COMENTARIO DEL FORMADOR (impresiones)

Es una herramienta muy potente y productiva. Es sumamente importante que el formador responsable y los formadores de apoyo controlen el ritmo en que el grupo desarrolla las diferentes fases de la dinámica. Si esto no se consigue:

La actividad puede hacerse interminable y aburrida.

Podremos encontrarnos con que hemos invertido mucho tiempo en el desarrollo de la simulación y nos hemos quedado cortos en las conclusiones y en el debate.

Si estamos trabajando con un grupo multilingüe y contamos con servicio de traducción, es muy conveniente tener una reunión previa la persona que traduzca para que se ciña a las instrucciones que se van a dar, y para que la traducción impulse el ritmo, no lo retarde.

Guiones de las tres culturas:

El contexto que se facilita a los participantes:

Sois miembros de una Asociación dentro de una cultura específica. El Consejo de Europa ha convocado a varias organizaciones de diferentes países para discutir sobre la futura Campaña "PARA LA DIVERSIDAD Y LA PARTICIPACIÓN" que se organizará durante el próximo año.

A esta reunión se enviará a 5 representantes que podrán asistir a la negociación de la Campaña. Las tres Asociaciones tienen que llegar a un acuerdo para elegir a cinco de esas personas que representen a las culturas de las tres Asociaciones en las reuniones con el Consejo de Europa.

Tenéis que hacer una reunión conjunta en la que las tres Asociaciones lleguen a un acuerdo sobre qué cinco personas van asistir a las reuniones.

CULTURA VERDE

Valores, creencias, actitudes

- La mayoría de nuestra comunidad es profundamente religiosa.
- Todas las decisiones se toman por acuerdo general precedidas por la discusión muy seria.

Características no verbales de nuestro estilo de comunicación

- Cuando nos dirigimos a forasteros no miramos directamente a los ojos porque estamos convencidos de que hacerlo puede trastornarlos.
- Cuando nos dirigimos a alguien nos gusta guardar una distancia de 1 metro entre nosotros y nuestro interlocutor.

Características verbales de nuestro estilo de comunicación

- Cuando hablamos o debatimos de algo con alguien, evitamos a toda costa la confrontación directa.
- El silencio durante la conversación refleja un discurso positivo y constructivo.
- Los hombres son más inteligentes y analíticos que las mujeres. En nuestra cultura tanto hombres como mujeres nos comportamos según este principio.
- En situaciones de negociación, es costumbre que hombres y mujeres se sienten en dos grupos separados.

Saludo y estilo para dirigirse a los demás

- Nos dirigimos a los demás tratándoles con el apelativo de “Hermano” y “Hermana”, o “Hermanos” y “Hermanas”. Usamos este tratamiento entre nosotros y nosotras y hacia miembros de otras culturas.
- Nuestro saludo es “El Respeto y la Paz entre la gente”.
- Nuestro estilo de saludo es la reverencia suave, bajando la cabeza, cerrando los ojos y entrelazando los dedos de ambas manos delante del pecho.

CULTURA AZUL

Valores, creencias, actitudes

- Estamos convencidos de que cualquier cosa que ocurre en la vida es una cuestión del destino o de la suerte.
- Nunca dudamos de nuestro propio instinto: nuestra máxima es que “el razonamiento puede ser erróneo pero los sentimientos nunca se equivocan”.
- “La decisión final es más acertada cuanto más alta es la autoridad que la toma” – llevamos esta idea hasta sus últimas consecuencias.

Características no verbales de nuestro estilo de comunicación

- Somos muy flexibles en lo que se refiere a la gestión del tiempo porque para nosotros “el tiempo perdido no existe”.
- Cuando nos dirigimos a alguien, tanto de nuestra cultura como de una cultura diferente, buscamos un contacto visual directo, miramos siempre a los ojos nos acercamos lo máximo posible a la otra persona.
- Mientras nos dirigimos a alguien entendemos que lo más humano y educado es mantener un contacto físico, por lo que lo tocamos, sostenemos su mano o le llevamos nuestra mano a su hombro.

Características verbales de nuestro estilo de comunicación

- Expresamos y mostramos abiertamente y muy a menudo nuestra gratitud nuestros sentimientos, sean los que sean.
- Consideramos normal interrumpir a la persona que está hablando; igualmente, también creemos normal y aceptamos que los demás nos interrumpan cuando tenemos el turno de palabra.
- Las mujeres son más sabias que los hombres, y nos comportamos en consecuencia.
- Evitamos a toda costa cualquier tipo de conflicto, la confrontación directa y los desacuerdos innecesarios.

Saludo y estilo para dirigirse a los demás

- Siempre saludamos dando un efusivo abrazo: solemos mantener abrazada a la otra persona durante unos segundos porque así demostramos la cercanía de nuestra cultura y nuestro interés por otras culturas.
- Nuestras palabras de saludo son: “¡Hola, querida!” / “¡Hola, querido!”.
- Nos dirigimos a los demás usando su nombre propio y los repetimos numerosas veces durante la conversación.

CULTURA ROJA

Valores, creencias, actitudes

- Creemos que cada ser humano dirige su propio destino y su felicidad.
- Los argumentos que se dan son valorados de forma objetiva y de acuerdo con la lógica, dejando a un lado sentimientos o emociones.
- Por principios, sólo tomamos decisiones en una atmósfera democrática y siguiendo un proceso democrático y participativo.

Características no verbales de nuestro estilo de comunicación

- Somos muy estrictos con nuestro tiempo y no nos gusta perderlo ni aceptamos que se nos haga perder el tiempo.
- Expresamos abiertamente los sentimientos de enfado, cólera, descontento y alegría.
- Cuando hablamos con alguien demostramos nuestro respeto manteniendo una distancia de 2 metros aproximadamente.

Características verbales de nuestro estilo de comunicación

- Expresamos nuestras ideas y pensamientos de forma directa y sin vacilación.
- Hacemos muchas preguntas porque en nuestra cultura se demuestra así el interés por los demás. Una de nuestras máximas es que “hacer buenas preguntas es muy importante antes de actuar o tomar decisiones”.
- No tenemos por costumbre dar las gracias porque estamos seguros de que todo el mundo es feliz y está satisfecho con lo que hace.
- Consideramos que el conflicto es el mejor camino para tomar decisiones acertadas y para encontrar la mejor solución posible.
- En nuestra cultura el hombre y la mujer son iguales en todos los aspectos.

Saludo y estilo para dirigirse a los demás

- Nuestro saludo típico es el fuerte apretón de manos, pero después de darlo volvemos a mantener con nuestro interlocutor una distancia de 2 metros para demostrar nuestro respeto.
- Nos dirigimos a los demás con el saludo “Buenas tardes”.
- Nos dirigimos a los demás usando su apellido y consideramos que es obligatorio decir el título: Profesor, Doctor, Colega, Estudiante, etc.

CUESTIONARIO para CULTURA VERDE

¿Qué piensas de tu propia cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura azul?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura roja?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura azul piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura azul piensa de sí misma?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de sí misma?

.....
.....
.....

CUESTIONARIO para CULTURA AZUL

¿Qué piensas de tu propia cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura verde?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura roja?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura verde piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura verde piensa de sí misma?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de sí misma?

.....
.....
.....

CUESTIONARIO para CULTURA ROJA

¿Qué piensas de tu propia cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura azul?

.....
.....
.....

¿Qué piensas de la cultura roja?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura azul piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de tu cultura?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura azul piensa de sí misma?

.....
.....
.....

¿Qué piensas que la cultura roja piensa de sí misma?

.....
.....
.....

GUION DEBATE “TRES CULTURAS”

- ¿Qué ha pasado?
- ¿Cuál ha sido mi sentimiento hacia los miembros de mi grupo?
- ¿Cómo he sentido mi rol en el grupo?
- ¿Mi voz ha sido escuchada?
- ¿He podido proponer?
- ¿Podéis definir los roles que surgieron?
- ¿Hubo conflicto?
- ¿Cómo se resolvieron?
- ¿Qué piensas del proceso de tu grupo?

ALBATROS



PRESENTACIÓN (dónde estoy)

Es necesaria una sala de dimensiones acordes con el desarrollo de la actividad y con el tamaño del grupo.

Si intentamos poner en marcha esta actividad al aire libre, tenemos que tener en cuenta las condiciones del escenario: hay velas y globos; la acústica tiene que ser buena de forma que todos podamos escuchar las opiniones de todos durante el debate; puede que haya personas que pasen por allí y se unan al grupo de forma espontánea, interfiriendo en la actividad; etc.



RECURSOS (qué necesito)

Formadores:

Puede desarrollarse solamente con dos formadores: un hombre y una mujer. Sin embargo, la experiencia nos dice que es mucho más productivo contar con cuatro formadores (dos hombres y dos mujeres), de forma que el debate se pueda conducir con un estilo coral, y con un facilitador para dirigir el debate.

Si podemos tener con formadores de apoyo, estos se podrán encargar de hacer fotos para memoria fotográfica; tomar notas; moderar el debate desde la posición de los participantes; ayudar en cuestiones de intendencia (montar el escenario); etc.

Materiales:

- 3 Cuencos o tazones: para lavarse las manos, para la bebida y para la comida.

- Agua y un alimento cualquiera, adecuado al papel que va a tener en la técnica: galletas, patatas fritas, cacahuetes, etc.
- Una sábana o cualquier tela para los hombres y mujeres de Albatros.
- Sillas para los hombres de Albatros.
- Velas, incienso, cojines, globos de colores y otros materiales para ambientar el espacio.
- Opcionalmente, un reproductor de CD y música para relajación o sonidos de la naturaleza (evitando música étnica: con el maquillaje y el ambiente, no queremos llegar a un resultado tribalista).
- Pinturas de cara para maquillar ligeramente a los albatrosianos.



CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO (cuántos somos, en qué edades, si pueden incluirse personas discapacitadas, etc.)

10-20 personas como mínimo.

La edad de los participantes puede ser de los 15 años en adelante. No es necesario que los integrantes del grupo tengan una edad homogénea y, de hecho, tener un grupo mixto en cuanto a las edades puede enriquecer la actividad, si sabemos conducir esta circunstancia. En caso de estar trabajando con personas de edad avanzada, hay que tener en cuenta que será complicado que permanezcan largo tiempo de rodillas.

Es recomendable hacer todo lo posible por tener un grupo paritario.

Puede adaptarse sin grandes complicaciones a grupos que cuenten con personas que sufran discapacidades físicas y motoras, así como psíquicas leves.



TIEMPO (cuánto tardo)

2 horas, como mínimo. La duración depende de la capacidad que tenga el grupo para el debate.



DESCRIPCIÓN (paso a paso)

La técnica Albatros consta de dos partes:

- Escenificación / simulación: saludos ceremoniales entre los miembros de la cultura de Albatros y unos extranjeros.
- Debate sobre lo que ha ocurrido durante la simulación y conclusiones, parte central del ejercicio.

1 Escenificación / simulación:

Para preparar el escenario:

- Se colocan las sillas de los hombres de Albatros en el centro de un semicírculo (1 silla por hombre albatrosiano).
- En los extremos del semicírculo, a ambos lados de donde están los hombres de Albatros, se preparan sillas para los invitados a entrar en la cultura de Albatros.
- Entre silla y silla debe haber espacio suficiente para que una mujer albatrosiana o una invitada, según corresponda, puedan permanecer arrodilladas.
- En el espacio reservado para las mujeres, se colocan los tres cuencos: uno con agua para lavarse las manos, otra con el agua para beber y el último con el alimento que hayamos decidido (galletas, por ejemplo).
- Conviene que el espacio esté en semipenumbra. Tenemos que usar todas las herramientas que tengamos a mano para dar un ambiente tranquilo y ligeramente ceremonial. Usa el incienso a discreción.
- En el espacio central del semicírculo se colocarán unas velas encendidas, con las que se puede formar un triángulo u otra figura.
- Pueden esparcirse globos hinchados por toda la sala. Es ambientación, pero también es interesante la reacción de los participantes ante los globos: a veces ni los tocan pero otras los explotan a pisotones o espachurrándolos, o cogen uno y lo mantienen en el regazo durante toda la actividad. La reacción ante los globos da juego en el espacio de debate.
- Es conveniente no dar opción a que el grupo de participantes se siente. Si hay sillas en la sala, recomendamos que se apilen. Estar de pie puede ayudar a que centren su atención en la actividad.

2 Desarrollo

Para provocar el efecto sorpresa, es recomendable que los participantes esperen fuera de la sala hasta que se les dé permiso para entrar. Es positivo que no tengan demasiada información previa de qué van a hacer ni de en qué consiste la actividad. Se encontrarán con el ambiente que hemos creado y el efecto simulado de choque cultural será mayor.

El ambiente debe ser relajado, sereno, ceremonial pero confortable. La actitud de los albatrosianos, cortés y no impositiva. Son tranquilos, reservados, dulces y amables, y no tratan con brusquedad a sus invitados. Sólo las mujeres se tocan unas a otras durante las ceremonias y a otras mujeres para descalzarlas.

Las dos mujeres de Albatros abren la puerta y, con el uso de gestos, invitan al grupo a entrar. El idioma de Albatros consta de:

- Silbidos para hacer notar reprobación o crítica.
- Murmullos para aprobar para expresar acuerdo.
- Chasquidos con la lengua que sirven, en línea general, para captar la atención, transmitir informaciones, etc.

Las mujeres albatrosianas dejarán que los hombres del grupo de participantes entren en la sala libremente.

A las mujeres del grupo, les irán indicando que esperen: las dos mujeres albatrosianas harán lo posible por ir descalzando a las mujeres del grupo (quizás alguna opondrá resistencia). Una mujer albatrosiana puede dedicarse a pedir a las chicas que no entren aún mientras la otra mujer albatrosiana puede ir arrodillándose para descalzar a las participantes. Según vayan estando descalzas, se les puede ir dando permiso para acceder a la habitación.

En este intervalo, los hombres habrán tomado posiciones; habrán empezado a hablar entre ellos; probablemente hayan cogido globos de la cultura albatrosiana y los habrán explotado (con la amable reprobación de los hombres de Albatros, que les habrán silbado); quizás hayan cogido alguna vela o la habrán intentado apagar; quizás hayan intentado hablar con los hombres de Albatros o, incluso, se habrán sentado en las sillas vacías destinadas a los invitados.

Tras cumplir su misión, las mujeres albatrosianas van con calma a sus lugares. Si hay alguien sentado en las sillas de los invitados, le indicarán amablemente que se levante y vaya a la zona en la que está el grupo. Al pasar al lado de las velas, se detendrán a mirarlas; si hay alguna vela apagada, la volverán a encender. En su camino, irán colocando los globos e introducirán en el semicírculo varios de ellos, que cogerán con las manos.

Dos hombres de Albatros han estado desde el principio en escena, sentados en las sillas centrales del semicírculo, en silencio y mirando de forma seria pero cordial, cómo se desarrolla la situación. Las palmas de las manos en las rodillas. Las piernas no han de estar cruzadas. Cada mujer permanece de rodillas al lado de un hombre.

Los cuatro ciudadanos de Albatros van vestidos con una sábana, las mujeres descalzas y los hombres calzados. Las mujeres han de mirar al suelo mientras permanezcan de rodillas. El hombre, en actitud cordialmente albatrosiana, debe mirar a los espectadores (participantes).

Tras permanecer así durante un minuto, aproximadamente, una mujer albatrosiana se levanta y se acerca a los participantes. Los mira y los estudia sin tocarlos. Escoge

primero a varios hombres (en el número que hayamos acordado los formadores, los más altos del grupo), los guía a sus sillas y les indica su posición: les indica sin hablar que se sienten, igual que están sentados y colocados los hombres albatrosianos. Después, elige a varias mujeres (tantas como hombres; las chicas más menudas que haya en el grupo) y las acompaña al lado de cada uno de los hombres; les señala con gestos y con el idioma de Albatros que han de permanecer arrodilladas al lado de cada hombre y mirando al suelo.

Durante la selección de los participantes, las mujeres albatrosianas se consultarán entre ellas, con gestos. Darán a entender que eligen a las chicas porque son bajitas y porque tienen los pies grandes, y que eligen a los chicos porque son los de mayor estatura.

Seguidamente, se procede a la ronda de saludos.

Los dos hombres de Albatros se levantan y se saludan entre ellos: se cogen por los hombros y se dan repetidos golpecitos; después se cogen por las caderas y se dan palmadas en las caderas; finalmente, frotan entre sí sus piernas derechas.

A continuación, al ritmo pausado propio de Albatros, cada hombre albatrosiano se desplaza hacia la silla de uno de sus invitados. Le van indicando uno a uno que se levanten para proceder al saludo que hemos descrito antes. Según le les saluda, se les pide que vuelvan a sentarse.

Tras el saludo entre hombres, viene el de las mujeres: el saludo de las albatrosianas consiste en arrodillarse y frotar con las manos las tibias y el empeine de los pies de la mujer a la que se saluda. Primero lo hacen entre ellas, en el centro del semicírculo. Luego, las dos mujeres Albatrosianas se acercan a las invitadas y, una a una, les indican que se levanten. Proceden al saludo descrito. Las mujeres de Albatros solicitan amablemente a las mujeres del grupo que correspondan al saludo.

Cuando ha finalizado la ronda de saludos, Albatrosiano e invitados han de permanecer en sus sitios: los hombres sentados, las mujeres arrodilladas a su lado, mirando hacia el suelo.

Se permanece en pausa: todos esperan. Los miembros de Albatros permanecen serenos, amables, pero no sonríen ni expresan con el rostro los distintos sentimientos o reacciones suscitados por el círculo, silban en dirección a cualquier visitante que se ría, hable o altere la ceremonia de cualquier modo. Sin embargo, cuando silban en señal de recriminación, lo hacen sin ira.

Durante estas pausas, que conviene prolongar para aumentar el efecto, los hombres de Albatros empujan hacia abajo de vez en cuando y con suavidad, la cabeza de la mujer que está a sus pies.

Tras la pausa, las mujeres de Albatros recorren el semicírculo llevando cada una un cuenco con agua. Lo acercan a cada hombre del círculo, comenzando por los de Albatros: ellos sumergen los dedos de la mano derecha en el tazón, levantan la mano y la sacuden graciosamente para secarla. Las mujeres no se lavan las manos. Las mujeres de Albatros vuelven a su sitio.

Cuando los hombres se lo indican con un chasquido, las mujeres se levantan y ofrecen comida a cada uno de los hombres por turno, comenzando por los hombres de Albatros. Cada mujer coge la comida con los dedos y pone una pequeña cantidad en la boca de cada uno de los hombres. Cuando reciben la comida, los hombres de Albatros expresan su satisfacción con un fuerte murmullo o gruñido durante el que se frotan el vientre de forma muy visible. Cuando todos los hombres han comido, las mujeres de Albatros dan de comer a las mujeres, una detrás de otra. Después, volverán a sus sitios, de rodillas, junto a los hombres de Albatros.

Se hace una segunda pausa. Los hombres de Albatros vuelven a hacer el gesto de empujar suavemente las cabezas de sus respectivas compañeras.

Se pasa después a la bebida. Siguiendo el mismo ritual, las mujeres de Albatros pasan en primer lugar los vasos a los hombres de Albatros, después lo hacen al resto de los hombres y terminan con las participantes.

Las albatrosianas vuelven a su sitio y se arrodillan, la mirada hacia la tierra.

El último paso de la ceremonia consiste en la repetición de los saludos, tal como se ha descrito anteriormente, primero los hombres, luego las mujeres. Después, los hombres vuelven a sus sillas, las mujeres vuelven a arrodillarse. Los cuatro bajan sus miradas al suelo y permanecen en silencio durante algo menos de medio minuto. Los hombres se levantan y, con un chasquido de lenguas, indican a las mujeres que se incorporen. Las mujeres avanzarán hasta las velas, las levantarán y las apagarán una a una. Con todas apagadas, permanecerán brevemente firmes y mirando hacia el suelo. Los hombres empezarán a andar para salir de la sala y las mujeres les seguirán a una cierta distancia. Los hombres pararán ante la puerta cerrada y serán las mujeres quienes la abran. Saldrán primero los hombres, luego las mujeres, que cerrarán la puerta.

Conviene que los ciudadanos de Albatros permanezcan un par de minutos fuera de la sala para dar tiempo a que lo participantes comiencen a hablar, murmullen,

etc. Mientras, los hombres y mujeres albatrosianos pueden quitarse la sábana y el maquillaje para recuperar su personalidad de formadores e iniciar el debate.

La técnica de Albatros pretende dar a los participantes la oportunidad de aprender a deducir mediante la observación el significado conjunto de acontecimientos que suceden a su alrededor. Dada la importancia de este aspecto de “observación cultural”, hay que vigilar que este ejercicio se realice con la mayor coherencia posible.

3 Debate

Es la parte más importante del ejercicio. Sus objetivos son:

- Observación cultural: permite a los participantes comprobar sus dotes de observación, deducir un comportamiento correcto a partir de distintos indicadores verbales y formarse una idea de una sociedad diferente a la propia.
- Toma de conciencia de sí: cada participante tiene la oportunidad de analizar sus propias reacciones y sentimientos; esto le permitirá conocerse mejor así mismo y tomar perspectiva de su relación con la cultura propia y con otras culturas diferentes.

Para guiar el debate, los formadores pueden emplear el siguiente cuestionario:

- ¿Qué ha ocurrido durante la actividad? ¿Qué es lo que hemos presenciado?
- ¿Dónde estaban los personajes? ¿Qué hacían exactamente?
- ¿Era una cultura muy diferente a la nuestra? ¿Qué se puede destacar de esta otra cultura? ¿Cómo podría definirse esta cultura? ¿Qué rasgos tiene? ¿Qué características han llamado más la atención? (decoración del país Albatros –globos, velas, etc.-; lenguaje; machismo; indumentaria; dieta; parsimonia; etc.) ¿Qué rasgos de su cultura hemos conocido?
- ¿Cómo se comunicaban entre ellos? ¿Cómo se comunicaban con los participantes? ¿Qué papel juega el idioma? ¿Qué papel juegan los gestos? ¿Qué querían decir con el lenguaje y con los gestos? ¿Estamos interpretando el idioma y los gestos o estamos juzgándolos? ¿Existe diferencia entre interpretación y juicio?
- Preguntas para los participantes a los que se ha invitado a entrar en la cultura Albatros: ¿qué les ha ocurrido durante la visita?; ¿cómo se han sentido?; ¿cómo creen que se han sentido las mujeres invitadas?; ¿y los hombres?; ¿cuál ha sido la reacción o la impresión personal durante la visita a la cultura Albatros?
- Se pueden formular las mismas preguntas a los participantes que no han sido seleccionados para acceder a la cultura Albatros.
- La actividad reproduce una situación ficticia en un entorno controlado. ¿Cómo reaccionaríamos en una situación real? ¿Alguno de los participantes ha experimentado en la vida real una situación equiparable a la provocada con la actividad de Albatros? Hay que tener en cuenta que:

- Las reacciones son personales, no buenas ni malas, se trata de que los participantes compartan cómo han vivido una experiencia individual.
- Si la sensación vivida ha sido real, también lo habrá sido la respuesta: aceptemos la responsabilidad de las propias acciones.
- ¿Nuestros prejuicios culturales influyen sobre nuestras observaciones acerca de la otra cultura?

Llegados a este punto del debate, el formador indica a los participantes que la interpretación / crítica que han hecho de la cultura de Albatros no coincide con la realidad. Los verdaderos valores de la cultura albatrosiana se puede resumir como sigue:

- La sociedad de Albatros concede mucho más valor a las mujeres que a los hombres:
 - La tierra es sagrada, se bendice la fecundidad, los seres capaces de dar vida (esto es, las mujeres) se unen con la tierra. Por lo tanto, las mujeres son las únicas, por su cualidad intrínseca, capaces de caminar directamente sobre el suelo. Por eso:
 - Los hombres tienen que llevar calzado, y sus saludos no tienen relación alguna con la tierra.
 - En los saludos que intercambian las mujeres destacan sobre todo el suelo y los pies.
 - Solamente las mujeres están autorizadas para preparar y servir los frutos de la tierra.
 - Los papeles del hombre y la mujer en la sociedad albatrosiana reflejan esta relación con la tierra aunque para un observador externo las cosas parecen tener un sentido distinto.
 - El hombre de Albatros empuja la cabeza de la mujer arrodillada, porque ésta es responsable de recordarle al hombre la importancia de las cosas sagradas. La mujer acerca al hombre el concepto de lo sagrado a través de su meditación. El hombre toca la cabeza de la mujer para que la mujer lo proteja contra el olvido.
 - El hombre de Albatros bebe y come primero para proteger a la mujer y a todo lo que ella representa de cualquier daño o deshonra.
 - Los naturales de Albatros tienen un lenguaje complejo, aunque durante la ceremonia de los saludos sólo se utiliza una parte del mismo: chasquidos, murmullos y silbidos. Las personas de Albatros se comunican por telepatía, y los sonidos que emiten sirven principalmente para atraer la atención de su interlocutor.
 - Esta sociedad valora la tranquilidad, la serenidad y la majestuosidad. Los naturales de Albatros son pacíficos, acogedores con los extranjeros, amables y tolerantes.
 - Los albatrosianos comen y beben lo que quieren, incluso aunque a veces no sea del gusto de los visitantes.

- Su modo de vida y sus ceremonias (las rondas de saludos, por ejemplo) están consagradas por el uso y basadas en una tradición que se pierde en la noche de los tiempos: para ellos, es evidente que son correctas y convenientes.
- Hay que destacar este último aspecto: es importante dejar claro que los naturales de Albatros tienen presente e interiorizado que lo que está establecido, está establecido. Los miembros de Albatros, como cualquier otro pueblo, parten inconscientemente del principio de que su sociedad es NORMAL. Conviene hacer que los participantes perciban esta idea en la continuación del debate.
- Los albatrosianos, obviamente, perciben su cultura como normal, por lo que presuponen que los visitantes desean que se les salude. Igualmente, presuponen que el visitante sabe, al igual que ellos, lo que es adecuado, aunque son tolerantes y corrigen amablemente las desviaciones de la norma.
- En Albatros, sólo las mujeres pueden decidir a quien invitar para participar de su cultura. Por eso han sido ellas quienes han elegido de entre los participantes, a los más adecuados desde los parámetros de la cultura.
- Han decidido invitar a las mujeres más bajitas y con pies más grandes porque, según los parámetros culturales de Albatros, va a estar en mejor contacto con la tierra. Y han escogido a los hombres más altos del grupo porque sus cabezas están más alejadas de un símbolo femenino como es la tierra. Parten de la base de que las mujeres bajas y de pies grandes y los hombres altos son plenamente conscientes de la necesidad de ser seleccionados.
- La ceremonia está dedicada a los saludos, por lo que no es representativa del conjunto de la sociedad. Así, por ejemplo, aunque una misa es una muestra válida del comportamiento de una sociedad, no es representativa del conjunto de su cultura.
- Las mujeres son las depositarias de uno de los conceptos más relevantes en la cultura Albatros: la espiritualidad. En Albatros:
 - Las velas son símbolo del tránsito de una vida terrenal a una vida espiritual y de meditación. Por eso sólo las mujeres pueden encender y a pagar las velas.
 - Los globos simbolizan el alma de los antepasados, que permanece junto a los albatrosianos. Sólo las mujeres pueden cuidar de los globos, tocarlos y colocarlos.

De cualquier manera, lo importante es que todos los participantes en el juego del Albatros se sumergen dentro de una cultura diferente, que no es necesario explicar o justificar. Cada cual debe mentalizarse para ver que un miembro de Albatros es un ser completo, evidente y convencido de su legitimidad, del mismo modo que nosotros mismos lo somos en otra cultura.

Se puede continuar el debate con las siguientes preguntas:

- ¿Hasta qué punto es útil esta actividad para acercarnos a una percepción de la propia cultura?
- ¿Hasta qué punto es útil esta actividad para acercarnos a una percepción de otra cultura?
- ¿Podemos llegar a una definición conjunta de “cultura”? ¿Y de “interculturalidad”? Entre ambos, ¿dónde queda el concepto de “tolerancia”?

Para concluir la actividad, el formador agradecerá la participación y la tolerancia al grupo, especialmente a los participantes que han sido invitados a pasar un momento en Albatros. Iniciará un aplauso y hará que el grupo se una a él.



REFLEXIÓN-EVALUACIÓN (cómo ha ido)

Como formadores, y basándonos en nuestra experiencia, podremos proceder a una evaluación global intuitiva inmediatamente después del desarrollo de la actividad, pudiéndonos basar en lo que el grupo ha transmitido durante la dinámica.

No obstante, es muy procedente evaluar esta actividad siguiendo la metodología transversal, día a día, que proponemos (ver sección de herramientas de evaluación).



ESTA TÉCNICA FOMENTA (para qué la usaré)

Albatros es una técnica que, en principio, se centra en los conceptos de cultura, e interculturalidad, fomentando entre el grupo su inmersión en una situación de encuentro / choque cultural. Nos permite hacer que los participantes lleguen a una mejor percepción del papel que tienen en su cultura, de cómo el entorno condiciona sus interpretaciones y de cuáles son sus reacciones, simuladas y reales, ante otras culturas. Con Albatros estamos impulsando el espíritu crítico y autocrítico del grupo.



COMENTARIO DEL FORMADOR (impresiones)

Se trata de una herramienta que, aunque centrada en la interculturalidad, podremos reconducir hacia conceptos como tolerancia, educación para la paz e, incluso, gestión del hecho multicultural en grupos (equipos de voluntariado, ONG, etc.).

Si podemos desplegar esta herramienta ante un grupo con personas de diferentes edades (mixto, en este sentido), podremos obtener un panorama tras-generacional del hecho intercultural. Quizás podamos dar un enfoque que tenga que ver con la

emigración: muchos abuelos fueron emigrantes y la mayoría de los nietos conocen el fenómeno de la inmigración.

En cualquier caso, es importante tener un grupo paritario, ya que el enfoque de género va a estar presente de forma transversal cuando pongamos en marcha Albatros.

VIAJE AL PAÍS DE LOS HOTENTOTES



PRESENTACIÓN (dónde estoy)

Para esta dinámica necesitaremos cuatro espacios diferenciados:

- La sala en la que se esté trabajando en plenario.
- El pasillo de acceso a la sala de plenario o una habitación cercana.



RECURSOS (qué necesito)

Formadores:

La técnica puede ponerse en marcha únicamente con un formador que dirige la actividad. No obstante, se agilizará el desarrollo de la simulación si se cuenta con un formador de apoyo a la hora de leer por separado a los grupos las normas de las dos culturas.

Opcionalmente, durante la fase de debate, todo el equipo de formadores puede incentivar al grupo de forma coral.

Materiales:

Para los Hotentotes (grupo que acoge):

- Caramelos, papel continuo, bolsas de basura, sillas, mesas, rotuladores, y cualquier otro material de oficina o reciclaje que pueda servir para ambientar la sala.
- Puede ponerse a disposición del grupo un reproductor de CD y álbumes con músicas de varios tipos, desde clásica hasta músicas del mundo, sonidos de la naturaleza, etc.
- Fichas con las normas de los Hotentotes, una por participante.

Para el grupo visitante:

- Una venda por cada integrante del grupo.
- Cartulinas, tijeras, folios, y cualquier otro material que pueda ser útil para elaborar el regalo que tienen que entregar.
- Fichas con las normas del grupo visitante, una por participante.

Para los formadores: ficha para guiar el debate.



CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO (cuántos somos, en qué edades, si pueden incluirse personas discapacitadas, etc.)

14 personas como mínimo (2 subgrupos de 7 personas). Por el desarrollo de la dinámica y del debate, un grupo de 40 participantes puede comenzar a ser excesivo. En caso de estar manejando grandes grupos, será necesario poner en marcha la dinámica en dos espacios diferentes y comparar posteriormente los resultados mediante las notas que vayan tomando dos formadores -secretarios (uno en cada grupo).

La edad de los participantes puede ser de los 15 años en adelante.

Es recomendable hacer todo lo posible por tener un grupo paritario.

Puede adaptarse sin grandes complicaciones a grupos que cuenten con personas que sufran discapacidades físicas y motoras, así como psíquicas leves.



TIEMPO (cuánto tarda)

- Introducción: 5 minutos.
- División del plenario en 2 grupos: 2 minutos.
- Simulación:
 - Instrucciones: 4 minutos.
 - Preparación: de 10 a 15 minutos.
 - Desarrollo: de 15 a 20 minutos.
- Debate y conclusiones: de 30 a 40 minutos.



5.- DESCRIPCIÓN (paso a paso)

Introducción

El encuentro entre culturas se ha producido históricamente a través de diversos medios: las migraciones, el comercio, la conquista o los viajes individuales. El desarrollo tecnológico de los medios de comunicación y del transporte ha transformado desde el siglo XIX la dimensión y las características de dichos intercambios. El formador explica que en este momento del curso se va a experimentar un encuentro entre dos culturas.

División del plenario en 2 grupos.

El formador divide al plenario en dos grupos empleando una breve dinámica de las que se usan para estos fines.

Simulación

El formador mantiene al grupo de los hotentotes en la sala de plenarios e indica al grupo de la cultura visitante que se dirijan al pasillo o a la habitación cercana que se haya acordado. En primer lugar, da instrucciones a los hotentotes, leyendo en voz alta las normas de su cultura y dejando al grupo varias copias impresas con estas normas e indicándole qué materiales pueden emplear para ambientar su país y mostrar su cultura.

Deja a los hotentotes con los preparativos de la visita y, a continuación, se dirige al espacio donde esperan el grupo de los visitantes y procede de la misma forma: hace una lectura conjunta de las normas del equipo visitante.

El formador ha establecido para ambos grupos una hora concreta en la que la cultura visitante accederá al país de los hotentotes, marcando también la duración de la visita.

Durante la visita del grupo al país de los hotentotes, el equipo de formadores permanecerá en la sala de plenarios como observadores y tomando notas de cómo se está desarrollando la actividad a fin de trasladarlas al debate.

Una vez transcurrido el tiempo indicado, el formador avisará a los grupos que la visita ha acabado y que el grupo hospedado tiene que salir del país de los hotentotes. Hará que cada grupo permanezca en su sala de origen durante dos o tres minutos: el tiempo justo para que puedan quitarse los adornos que hayan podido usar y para que hagan entre ellos unos primeros comentarios de la actividad.

Pedirá a ambos grupos que vuelvan a la sala de plenarios y que se sienten en círculo, en una mitad los hotentotes, en la otra los miembros de la cultura visitante.

Debate y conclusiones

El formador guiará el debate con la ficha adjunta y con las reflexiones que hayan podido surgir durante el desarrollo de la simulación.

El debate puede guiarse hacia una gran variedad de contenidos, dependiendo de lo que convenga a los formadores y teniendo en cuenta los objetivos del proceso formativo. Sugerimos sólo alguno de los puntos a los que puede hacerse mención:

- Normas y relaciones de poder:
 - Para Foucault, todas las dimensiones y relaciones humanas están regidas por relaciones de poder.
 - La relación entre formador y alumnos siempre responde a un esquema de poder. Es esa relación de poder la que hay que modelar para conseguir un

proceso formativo productivo. Para gestionar esta relación de poder hay que situarla en un esquema de horizontalidad: relaciones simétricas vs. relaciones complementarias.

- Cultura e interculturalidad:
 - Cultura en tanto acumulación de saber.
 - Cultura como aprehensión del conjunto de normas, religión, acervo de ideas, concepto de arte, concepto de moral, estructura familiar, costumbres y ritos, etc.
 - La cultura como iceberg.
 - Somos conscientes de la propia cultura sólo cuando la ponemos en relación con otras. La cultura se percibe cuando duele, cuando se da un choque: el pez no es consciente de la dimensión de su pecera y de la temperatura e importancia del agua, hasta que sale de ella.

Una vez desarrollado y analizado el juego (ver. “cuestiones para el debate”, adjunta) deberemos abrir un nuevo espacio con la pregunta ¿y qué ocurre en la realidad cuando nuestros rasgos culturales se ponen en contacto con otros rasgos culturales? Al margen de los terrenos claros en los que se pueden aplicar estas reacciones como son la inmigración o los fenómenos que se producen a consecuencia de la globalización, de esta pregunta debe salir también el tema de la identidad y por tanto el de la construcción multicultural de nuestra sociedad. No debemos olvidar que muy a menudo la defensa de determinados aspectos culturales o su rechazo subyacen en el ámbito de la lucha por el control de unos recursos económicos o por el control del poder, social, cultural, etc.



REFLEXIÓN-EVALUACIÓN (cómo ha ido)

Como formadores, y basándonos en nuestra experiencia, podremos proceder a una evaluación global intuitiva inmediatamente después del desarrollo de la actividad, pudiéndonos basar en lo que el grupo ha transmitido durante la dinámica.

No obstante, es muy procedente evaluar esta actividad siguiendo la metodología transversal, día a día, que proponemos (ver sección de herramientas de evaluación).



ESTA TÉCNICA FOMENTA (para qué la usaré)

En principio, este ejercicio está diseñado para trabajar la sensibilización intercultural: durante la simulación se ponen en contacto dos grupos culturales con rasgos diversos y los participantes experimentan una serie de reacciones que se analizarán y sobre las que se sacarán conclusiones durante la fase del debate, en la que incentivamos el espíritu analítico, crítico y autocrítico del grupo. La dinámica explicita los comportamientos de

aceptación y rechazo que se pueden producir por parte de dos culturas distintas que entran en contacto.



COMENTARIO DEL FORMADOR (impresiones)

Es importante que, como formadores, hagamos que el grupo no se quede anclado en el desarrollo de la simulación, que tiende a convertirse en un espacio lúdico. Durante el debate, tenemos que hacer que el grupo aterrice en hechos y en conceptos para, con un proceso de descubrimiento guiado, puedan recibir un *input* teórico.

Normas de los hotentotes

Después de muchos años, vuestro grupo ha desarrollado una serie de normas y actitudes específicas que os identifican como grupo y os aglutinan.

Recibiréis la visita de un grupo, para lo cuál debéis recrear vuestro país mediante la construcción de lo que estiméis oportuno –ríos, montañas, casas, bosques, lagos, etc.- y debéis enseñárselo, eso sí, conservando vuestras peculiaridades y guardando una serie de normas:

- 1ª. Comunicación: Con el grupo de visitantes solo puede comunicarse verbalmente un hotentote, el resto acompaña y ayuda al grupo y al guía.
- 2ª. Recibimiento: La bienvenida se da quitando un zapato a cada visitante. Lo hacéis como señal de amistad y para que se sientan más cómodos.
- 3ª. Regalos: No aceptáis regalos individuales, pues son discriminatorios. Un regalo puede crear tensiones entre vosotros por la diferencia de valor que puedan tener los mismos. Por eso no podéis aceptarlos.
- 4ª. Facilitar la escucha: Cuando los visitantes hablan durante el viaje, los hotentotes suelen introducir un dedo en el oído de estos –pero sólo de vez en cuando-. Esto es así porque al daros cuenta de que hablan, con este método facilitáis que oigan mejor.
- 5ª. La despedida: Ha llegado el momento del adiós. Lo haréis introduciendo un caramelo en la boca del visitante, aunque este oponga resistencia. Lo hacéis para que se lleven un buen sabor de boca del viaje.

Normas del grupo visitante

Finalmente, después de muchos años, vuestro grupo va a realizar un viaje al exterior para conocer otra cultura.

Durante este tiempo de incomunicación habéis desarrollado una serie de normas y actitudes específicas que os identifican como grupo y os aglutinan. Estas son las normas:

- 1ª. Comunicación: Al ser la primera vez que salís de vuestro territorio, para evitar padecer un trauma, lo hacéis con los ojos vendados y en fila india. No soportáis perderos y siempre estaréis con los brazos colocados sobre el hombro del que va delante.
- 2º. Regalo: Cada uno debe elaborar un regalo que ha de entregar a un integrante de la otra cultura. Lo construiréis y se lo daréis al llegar como muestra de buena voluntad. Para vosotros entregar un regalo y realizarlo es una muestra de enorme de gratitud.
- 3º. Canción: Inventaréis una canción y la cantaréis una sola vez, después de dar el regalo. Os gustaría que ellos os cantaran una canción también, deseo que haréis lo posible por transmitirles.

Cuestiones para el debate

Para el plenario (pedir respuestas muy sintéticas, casi como en una lluvia de ideas):

- ¿Qué ha ocurrido durante la actividad?
- ¿Qué es lo que hemos presenciado?
- ¿Cómo nos hemos sentido?
- ¿Eran dos culturas muy diferentes entre sí?
- ¿Qué se puede destacar de la cultura anfitriona (Los Hotentotes)?
- ¿Qué se puede destacar de la cultura del grupo visitante?

Las siguientes cuestiones se harán para profundizar en la actividad: hay pedir que hablen todos los participantes, pudiendo extenderse. Conviene hacer que cada pregunta tenga, alternativamente, respuestas de los hotentotes y de los visitantes:

- ¿Cómo han preparado la visita?
- ¿Qué ha ocurrido durante la visita?
- ¿Cómo se han sentido?
- ¿Cuál ha sido la impresión general ante la cultura anfitriona? / ¿Cuál ha sido la impresión general ante la cultura visitante?
- ¿Cómo han reaccionado? ¿Cómo se ha desarrollado la cadena “pienso-siento-actúo”?
- ¿Hay alguna diferencia entre la reacción de las mujeres y la de los hombres? (tanto los visitantes, como los Hotentotes)
- ¿Cómo podría definirse la cultura de los hotentotes? ¿Y la de los visitantes?
 - ¿Qué rasgos tiene?

- ¿Qué características han llamado más la atención? ¿Qué rasgos de su cultura hemos conocido?
- ¿Cómo se comunicaban entre ellos? ¿Cómo se comunicaban con los visitantes? ¿Qué papel juega el idioma? ¿Qué papel juegan los gestos? ¿Qué querían decir con el lenguaje y con los gestos?
- ¿Qué normas tenían?
- ¿Qué normas han prevalecido?
- ¿Estamos haciendo una interpretación de su cultura o la estamos juzgando? ¿Existe diferencia entre interpretación y juicio?

Para el plenario, en conjunto:

- La actividad reproduce una situación ficticia en un entorno controlado. ¿Cómo reaccionaríamos en una situación real? ¿Alguno de los participantes ha experimentado en la vida real una situación equiparable a la provocada con la actividad de Los Hotentotes?
- ¿Nuestros prejuicios culturales influyen sobre nuestras observaciones acerca de la otra cultura?
- ¿Cuándo se produce el choque entre las normas de una cultura y las de otra diferente? ¿Cómo reaccionamos? ¿Cómo se resuelve el choque?
- ¿Hasta qué punto es útil esta actividad para acercarnos a una percepción de la propia cultura y de nuestras normas?
- ¿Hasta qué punto es útil esta actividad para acercarnos a una percepción de otra cultura y de otras normas?
- ¿Podemos llegar a una definición conjunta de “cultura”? ¿Y de “interculturalidad”? Entre ambos, ¿dónde queda el concepto de “tolerancia”?; ¿dónde queda el concepto de “jerarquía” / “relación de poder”?
