

## Actividades para valorar la interculturalidad

---

Presentamos a continuación una serie de dinámicas que tratan diferentes aspectos a tener en cuenta en la educación intercultural (creación del grupo; percepciones; ampliar nuestras vistas; interdependencia y la planificación de cambio). A través de estas dinámicas, se puede experimentar, descubrir, analizar, “darnos cuenta”, en definitiva, vivenciar el proceso de resolución de conflictos:

### 1. Creación de grupo: “LAS GAFAS MARAVILLOSAS”

---

#### OBJETIVOS:

- Crear un clima de aprecio.
- Comprender el punto de vista de los/as y cómo una determinada postura condiciona nuestra visión de la realidad.
- Tener una postura positiva hacia el otro, de estima que posibilite la afirmación mutua y la comunicación intercultural.

**DURACIÓN:** 20 minutos

**MATERIALES:** Monturas de gafas viejas, sin cristales, o de alambre o cartulina. Una caja grande y un espejo.

#### DESARROLLO:

1. El animador/a plantea: “Estas son las gafas de la locura. Cuando llevo estas gafas me vuelvo loco. ¿Quiere alguien ponérselas y decir qué ve a través de ellas, qué piensa de nosotros/as? Después de un rato, se sacan otras gafas que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios/as (p.ej. las gafas de la confianza, del replicón, de la sinceridad, del miedo).
2. Finalmente nos ponemos las gafas maravillosas que son invisibles y cuando las llevamos vemos todo lo positivo que hay en nosotros y en las demás personas. Es interesante que estas gafas se las pongan todos/as los/as participantes.
3. Previamente en una caja se mete un espejo grande. Se le dice a la gente que, uno a uno y sin decir nada, mire dentro de la caja. ¡Allí va descubrir a la persona más maravillosa del mundo! El espejo debe estar colocado de tal forma que cuando se mire dentro se vea la propia cara. En la parte superior del espejo puede escribirse

con pintura de maquillaje: “la persona más maravillosa del mundo”.

4. Una persona sale del corro y se va a un lugar donde no pueda oír lo que dice el grupo. Entre todos deciden de qué persona van a hablar (alguien que no se sienta muy querido por el grupo, que lleve un mal día). Se avisa a la persona que salió que ya puede regresar. El grupo va contando las cosas “maravillosas” que tiene la persona elegida hasta que el que salió adivine de quién están hablando.

### **EVALUACION:**

¿Cómo nos hemos sentido al haber visto a través de las diferentes gafas? ¿Hemos dicho cosas que normalmente no nos atrevemos a decir? Este puede ser el inicio de un diálogo sobre los problemas de comunicación en el grupo

¿Qué hemos sentido al mirar dentro de la caja?

¿Cómo nos hemos sentido cuando nos valoran lo positivo que tenemos?, ¿qué importancia tiene para la autorrealización que nos refuercen y afirmen positivamente?

## **2. Percepciones: “ETIQUETAS”**

---

**OBJETIVOS:** Comprender como podemos contribuir a difundir prejuicios al utilizar generalizaciones.

**DURACIÓN:** 10 minutos

**MATERIAL:** para variación 1: hojas y colores.

### **DESARROLLO:**

1. Se dice: “Las nuevas vecinas son unas macarras”.
2. Las/os participantes se imaginan como son esas vecinas.
3. Se comparte cómo nos hemos imaginado a las vecinas.
4. Luego se dicen otros nombres con otras etiquetas:

sosa	pija	chula	inteligente
marica	excéntrica	descuidada	débil
bruta	jupy	hortera	gringa
sudara	paleta	drogata	egoísta
hippy	ricachona	sabia	choriza

## **VARIACIONES:**

1. Después de oír cómo son las vecinas las dibujamos, luego contrastamos los dibujos.
2. Representamos a las vecinas en mimo.
3. Se puede hacer una amplia descripción de una persona, empezando ésta con dos etiquetas descalificadoras. Luego se describe a otras personas del mismo modo. Al final pedimos al grupo que escriba tres calificativos de cada persona en un papel. Analizamos cuales fueron los calificativos más frecuentes.

## **EVALUACIÓN:**

¿Qué piensas cuando digo que la médico es una cínica.....?

¿Cómo te la imaginas?

¿Qué características asociadas tiene este calificativo?

¿Nos imaginamos todos/as la misma imagen al utilizar una etiqueta?

Si lo primero que conoces de una persona es por referencias y estas están llenas de prejuicios, ¿cómo puede afectar a tu futuro conocimiento de esa persona?

## **3. Ampliar nuestras vistas: “EL ARCOIRIS GRIS”**

---

**OBJETIVOS:** Experimentar cómo nos sentimos perteneciendo a un grupo mayoritario, minoritario o a ningún grupo.

**DURACIÓN:** 10 minutos.

**MATERIAL:** Pegatinas de tantos colores como grupos queramos hacer. El número total de pegatinas tiene que ser inferior al de participantes. Las pegatinas van a pegarse en la frente, así que deben tener un tamaño pequeño.

\*Si no se dispone de pegatinas se pueden utilizar pinturas de maquillaje y o bien se usan varios colores o se dibujan varias figuras geométricas

## **DESARROLLO:**

1. Los/as participantes se ponen en círculo, cierran los ojos y el/la animador/a pone una pegatina en cada frente. Los colores deben estar bien mezclados de forma que

cada participante no esté al lado de los de su color. Un color debe aparecer muy pocas veces y varios participantes no deben tener pegatina.

2. Abren los ojos y SIN HABLAR tratan de juntarse con los de su mismo color. El juego acaba cuando se han formado tantos grupos como colores y todo el mundo está situado.

### **EVALUACIÓN:**

¿Fue fácil comenzar a cooperar?

¿Influyó haber realizado el juego del arcoiris anteriormente?

¿Cómo nos sentimos al encontrar a nuestro grupo?

¿Qué facilita la cooperación?, ¿qué la dificulta?

¿Cómo nos sentiremos como grupo minoritario?

¿Qué sentiremos al ver que había gente que no pertenecía a ningún grupo?

¿Cómo nos hemos sentido al no pertenecer a ningún grupo?

## **4. Ampliar nuestras vistas: “MERCADO DE COLORES”**

---

### **OBJETIVOS:**

- Aprender a cooperar en situaciones conflictivas por el encuentro entre culturas con diferentes costumbres y normas.
- Divertirse.

**DURACIÓN:** 45 minutos.

**ESPACIO:** Una sala amplia.

**MATERIAL:** Para 30 participantes.

- 6 mesas (se colocan en círculo pegadas a la pared dejando el centro despejado).
- 30 roles: cinco de cada cultura.
- 3 botes grandes de pintura (azul, rojo, amarillo).
- 15 pinceles finos.
- 6 jarras de agua y 3 jarras vacías.
- 9 tijeras.
- 7 reglas.
- 25 hojas Din A4.

- 4 pliegos de papel pinocho.
- Celofán.
- 3 botes de cola.
- Fotocopias de las fichas de trabajo.

### **DISTRIBUCIÓN DEL MATERIAL:**

**ROJOS:** cinco roles "Cultura roja", pintura roja, un pincel, unas tijeras, una regla, una hoja A4, una jarra de agua.

**AZULES:** cinco roles "Cultura azul", pintura azul, un pincel, unas tijeras, una regla, una hoja A4, una jarra de agua.

**AMARILLO:** cinco roles "Cultura amarilla", pintura azul, un pincel, unas tijeras, una regla, una hoja A4, una jarra de agua.

**VERDE:** cinco roles "Cultura verde", 2 pares de tijeras, 6 hojas, una regla, 1 jarra de agua vacía y otra llena.

**NARANJA:** cinco roles "Cultura naranja", 2 pares de tijeras, 6 hojas, una regla, 1 jarra de agua vacía y otra llena.

**VIOLETA:** cinco roles "Cultura violeta", 2 pares de tijeras, 6 hojas, una regla, 1 jarra de agua vacía y otra llena.

### **DESARROLLO:**

1. Usando la dinámica del "arcoiris" (1.7.1) se divide al grupo en seis subgrupos: los rojos, azules, amarillos, verdes, naranjas y morados.
2. Se hacen algunos juegos de distensión para que los/as participantes se sientan más relajados y les cueste meterse menos en sus papeles. En la medida que lo consigan el juego será más interesantes y divertido.
3. Se reparten los roles en donde se especifica el modo de comportarse de cada cultura. Se le da uno a cada participante. Se les explica que cada uno pertenece a un grupo cultural, identificado con un color, y que su **principal objetivo** será crear riqueza para su grupo a través de la de la **producción y venta de fruta**. Se leen las "Instrucciones" (Ficha de trabajo I)
4. Los participantes comienzan a llevar a cabo las instrucciones. Pronto se darán cuenta que necesitan cooperar y negociar con las otras culturas puesto que sus propios recursos son insuficientes: Los verdes, naranjas y violetas necesitan pintura de dos colores para obtener su color. Los rojos, azules y amarillos en seguida se quedarán sin papel, etc.

5. El jefe de ventas controlará la calidad (tamaño y calidad) y llevará la cuenta de las ganancias de cada cultura. Esta fase de construcción durará aproximadamente un cuarto de hora.
6. Pasados los 15 minutos la jefa de verstas cepa el mensaje urgente. (Ficha de trabajo II).
7. La jefa de ventas coloca, en el centro de la habitación, cuatro pliegos de papel Pinocho, sobre los cuales se montará la ensalada. Los/as participantes tienen 15 minutos para construir esta muestra.

### **EVALUACIÓN:**

¿Fue fácil empezar a cooperar?

¿Fue fácil comunicarse con los miembros de nuestra cultura?, ¿y otras culturas?

¿Cómo nos hemos sentido con los demás miembros de nuestra cultura?, ¿cómo nos hemos sentido con los de las demás culturas?

¿Cómo nos sentimos con nuestras propias reglas y tabúes?

¿Y con las de las otras culturas?

¿Cómo nos sentimos respecto a desequilibrio de recursos?, ¿qué estrategias hemos utilizado para resolver la situación?, ¿qué situaciones semejantes conocemos?

¿En qué medida nuestra cultura nos dificulta la comunicación con otros grupos culturales?

### **INSTRUCCIONES:**

*I.- Salud a todos los miembros de vuestra cultura uno a uno.*

*II.- Cada color elige a su supervisor/a.*

*III.- Cada participante tiene un rol dentro de la cadena de producción de su color.*

*IV.- La fruta tiene que ser de buena calidad y tener el tamaño adecuado.*

*V.- Antes de llevarla al mercado, la fruta debe ser mostrada y aceptada por las demás culturas.*

*VI.- La fruta sólo será aceptada por kilos, y a cambio el jefe de ventas (el/la animador/a del grupo preferentemente) te dará los bonos correspondientes. (Ver, precios)*

*VII.- RECOMENDACION A TODAS LAS CULTURAS: La temporada de la fruta es corta y se necesita reunir el máximo de dinero posible para poder pasar el resto del año.*

### **PRECIOS DE VENTA POR KILO**

<i>FRESAS: 10 Unidades (ancho mín: 4cm.)</i>	<i>10 bonos.</i>
<i>MORAS: 15 Unidades (ancho mín: 2cm.)</i>	<i>20 bonos.</i>
<i>PLATANOS: 5 Unidades (largo mín: 8cm.)</i>	<i>5 bonos.</i>
<i>LIMONES: 10 Unidades (ancho mín: 4cm.)</i>	<i>1 bonos.</i>
<i>NARANJAS: 15 Unidades (ancho mín: 6cm.)</i>	<i>5 bonos.</i>
<i>CIRUELAS: 15 Unidades (ancho mín: 4cm.)</i>	<i>5 bonos.</i>

## **URGENTE MENSAJE PARA TODAS LAS CULTURAS**

*En el MERCADO CENTRAL del país se va a celebrar la fiesta anual del verano. De esta visita depende que nos concedan la ayuda solicitada para mejorar las condiciones de vida de los productores de fruta. Para impresionar al Departamento intercultural pide a todas las culturas que cooperen para construir una muestra de nuestro trabajo: ¡Una espléndida ensalada de frutas! Para ello el Departamento solicita:*

- La cooperación entre todas las culturas en el diseño y la producción de la muestra.*
- La ensalada de frutas debe resultar atractiva.*
- Todas las culturas deben estar proporcionalmente representadas.*

### **CULTURA AMARILLA:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Amables, fáciles de trato.

SEXO DOMINANTE: Iguales.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Tolerantes.

TABU: Nunca se comunica sin tocarse.

FORMA DE SALUDAR: Rozando las narices.

FRUTA QUE PRODUCEN: Plátanos.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Compórtate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.
4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

### **CULTURA VERDE:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Encantadores, extrovertido/as.

SEXO DOMINANTE: Hombre dominante.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Sin problemas.

TABU: Nunca usan la mano o brazo derecho.

FORMA DE SALUDAR: Golpecito en la espalda.

FRUTA QUE PRODUCEN: Limones.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Compórtate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.
4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

### **CULTURA AZUL:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Intrépido/as, liberales.

SEXO DOMINANTE: La mujer dominante.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Abierta y receptiva.

TABU: Nunca usan la mano izquierda.

FORMA DE SALUDAR: Enlazando los brazos.

FRUTA QUE PRODUCEN: Moras.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Compórtate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.



4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

### **CULTURA NARANJA:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Trabajadores/as, entusiastas.

SEXO DOMINANTE: La mujer superior en tareas laborales.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Cautelosa.

TABU: Nunca negociar con un hombre.

FORMA DE SALUDAR: Estrechar manos derechas.

FRUTA QUE PRODUCEN: Naranjas.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Compórtate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.
4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

### **CULTURA ROJA:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Conservadores, introvertidos.

SEXO DOMINANTE: Hombre dominante.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Hostil.

TABU: Nunca tocan a otra gente.

FORMA DE SALUDAR: Guiñan dos veces.

FRUTA QUE PRODUCEN: Fresas.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Compórtate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.
4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

## **CULTURA VIOLETA:**

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES: Prudentes, respetuosos/as.

SEXO DOMINANTE: La mujer inferior en ideas.

ACTITUDES HACIA OTRAS CULTURAS: Suspicious.

TABU: Nunca negocian con una mujer.

FORMA DE SALUDAR: Estrechan las manos izquierdas.

FRUTA QUE PRODUCEN: Ciruelas.

NORMAS CULTURALES:

1. Siempre usa tu forma de saludo con otras culturas.
2. Comportate SIEMPRE conforme tus costumbres culturales.
3. Sólo utiliza tu color cuando trabajes.
4. Robar está totalmente prohibido.
5. Mantén las manos limpias todo el tiempo.

## **5. Interdependencia: “¿QUIÉN NO TIENE UN FAMILIAR QUE EMIGRÓ?”**

---

### **OBJETIVOS:**

- Comprender que la emigración es un fenómeno generalizado.
- Recordar que España ha sido un país de emigrantes.

**DURACIÓN:** 20 - 45 minutos.

### **MATERIALES:**

- Una cartulina o un corcho para poder exponer los árboles genealógicos.
- Pegamento o chinchetas.
- Un mapamundi Peters (variación).

### **DESARROLLO:**

1. Se pide a los/as participantes que reconstruyan su árbol genealógico y que realicen una pequeña investigación sobre aquellos familiares que emigraron en algún momento:

¿Por qué lo hicieron?, ¿a qué lugar fueron?, ¿qué hicieron allí?, ¿dónde están ahora? ¿en qué condiciones?, ¿cómo se sintieron en ese país?, ¿cómo les recibió la gente?.

2. Se contrastan las informaciones obtenidas: ¿hay algunos países especialmente acogedores?, ¿cuáles?, ¿en qué países fue difícil integrarse?.

#### **VARIACIÓN:**

En el mapa Peters dibujar líneas de emigración.

#### **EVALUACIÓN:**

En la medida de lo posible, se intenta hacer un paralelismo entre los/as emigrantes españoles/as y los/as emigrantes latinoamericanos/as, marroquíes, etc. También es interesante hacer una comparación entre las condiciones de vida que tienen los/as emigrantes del Norte de Europa, Norte América, Latinoamérica, Norte de África, Centro África, Centro Europa, etc.

## **6. La planificación del cambio: “EL JUEGO DE ROL”**

---

#### **OBJETIVOS**

- Mejorar la acción proyectada, corrigiendo los errores y aumentando el control personal y colectivo.
- Comprender los diferentes roles en presencia (argumentos, reacciones,...)
- Percibir las emociones.
- Desarrollar la cohesión y la confianza en el grupo, aprendiendo a saber qué es lo que puede hacer cada uno.
- Desarrollar la confianza en si mismo/a, aprendiendo lo que uno/a mismo/a puede hacer.

#### **MATERIAL:**

Para evitar la teatralización, limitar lo más posible los accesorios y el decorado requerido para ponerse en la situación.

#### **DESARROLLO:**

1. Precisar de manera detallada el escenario; situarlo en el espacio y en el tiempo, precisar las circunstancias y condiciones en se desarrollará la acción.

2. Definir los roles y enumerarlos, así como el número de observadores.
3. Atribuir los roles y elegir los observadores a razón de uno por tipo de rol, al menos.
4. Dar a los grupos de actores un cierto tiempo de preparación y consignas a los eventuales observadores, o/y a ciertos roles precisos.
5. Comenzar a jugar dando una señal o haciendo una indicación al principio.

Durante el juego el animador vela:

- Para que no se convierta en teatro.
  - Los posibles peligros que se puedan presentar en un juego demasiado realista (accidentes corporales) El juego es interrumpido por un "alto" del animador.
6. Evaluar.
  7. Volver a jugar, modificando eventualmente los roles, tantas veces como sea necesario.

### **CONSIGNAS DE PARTIDA:**

Cuidar que sea realista. Evitar risas.

El animador interrumpirá el juego gritando un "alto", aplaudiendo a la vez con las manos.

A esta señal, cada uno se queda inmóvil algunos segundos en su posición, lo que permite mejor ver su propia imagen, sentir mejor sus propias emociones vividas en ese instante. Luego el animador invita a los participantes a juntarse para la evaluación.

### **EVALUACIÓN**

1. La evaluación debe permitir a los participantes, estructurar lo que han vivido.
2. Debe hacerse de manera organizada, para no perder demasiados elementos.
3. Es una fase capital en este aprendizaje, hay que consagrarle el tiempo suficiente, sobre todo cuando se trata de preparar una acción sobre el terreno o cuando los actores han vivido emociones intensas.

#### **Desarrollo de la evaluación.**

1. Observación general.

Por un observador lo más objetivo posible: breve descripción cronológica y no emocional, del desarrollo del juego de rol (esto para hacer por una parte bajar la temperatura emocional y por otra para ayudar a los participantes a situar su vivencia en la acción)

2. Actores.

Cada uno de los actores o de grupos de roles expresa lo que ha vivido/sentido.

### 3. Observaciones específicas.

Los observadores hacen una evaluación crítica de los roles (no de personas) Cuidar no juzgar si los participantes han jugado "bien o "mal" si rol, pero ser sensibles al realismo del juego.

Observar los momentos claves del desarrollo de cada rol, es decir, el paso de un comportamiento a otro, los cambios de actitudes, de emociones, descubriendo qué es lo que ha podido determinar.

### 4. Discusión general.