



# Formación intercultural: Medios de comunicación

**Autores:**

**Assumpta Aneas  
Francisco Javier de Santos**

(Grupo GREDI)  
Universitat de Barcelona

2007

# INDICE

## INTRODUCCION

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. El método Atman para la educación y formación intercultural                                                             |    |
| 1.1. El reto de una educación Intercultural. Líneas normativas y principios generales                                      | 4  |
| 1.2. Valores que se desean fomentar desde la Fundación Atman para el desarrollo del diálogo y la convivencia intercultural | 4  |
| 1.3. Educación para la Ciudadanía                                                                                          | 7  |
| 2. Método Atman para la formación de profesionales                                                                         |    |
| 2.1. Competencia intercultural                                                                                             | 8  |
| 2.2. Estereotipos, prejuicios y discriminación                                                                             | 10 |
| 2.3. Clarificación conceptual de la formación intercultural                                                                | 11 |
| 2.4. Objetivos de la formación intercultural                                                                               | 12 |
| 2.5. Aspectos propios del diseño de la formación intercultural                                                             | 13 |
| 3. Periodismo intercultural: respuesta necesaria en el contexto actual                                                     |    |
| 3.1. Tendencias en el mundo de la información y los medios                                                                 | 14 |
| 3.2. Tendencias en la formación de los periodistas o comunicadores                                                         | 16 |
| 3.3. Periodismo intercultural                                                                                              | 16 |
| 3.3.1. Ruidos interculturales                                                                                              | 17 |
| 3.3.2. Estrategias para prevenir los ruidos interculturales y realizar un periodismo intercultural                         | 20 |
| 4. Los medios de comunicación en una sociedad intercultural. Orientaciones metodológicas                                   |    |
| 4.1. Modelos de intervención en la formación intercultural                                                                 | 23 |
| 4.2. Estrategias educativas                                                                                                | 24 |
| 4.3. Técnicas formativas                                                                                                   | 25 |
| 4.4. Actividades formativas sugeridas                                                                                      | 27 |
| 4.4.1. Comprensión de la importancia y beneficios de la diversidad                                                         | 28 |
| 4.4.2. Autoconocimiento cultural                                                                                           | 30 |
| 4.4.3. Conocimiento y comprensión del otro cultural                                                                        | 32 |
| 4.4.4. Comprensión de los fenómenos del etnocentrismo, estereotipos, prejuicios y discriminación                           | 35 |
| 4.4.5. Habilidades para el diagnóstico de ruidos interculturales en el manejo de la información periodística               | 37 |
| 4.4.6. Habilidades para la comunicación intercultural                                                                      | 39 |
| 4.5. Recursos para la formación intercultural periodística                                                                 | 45 |
| 5. Evaluación de la formación intercultural para periodistas                                                               | 47 |
| 5.1. Criterios para evaluar la formación intercultural                                                                     | 47 |
| 5.2. Estrategias y técnicas de evaluación                                                                                  | 49 |
| ANEXO A. Escala de sensibilidad intercultural                                                                              |    |
| ANEXO B. Instrumento de autoevaluación de la formación intercultural                                                       |    |
| ANEXO C. Autoevaluación. Sentirse diferente en el trabajo. Ventajas y desventajas                                          |    |
| ANEXO D. Valoración cualitativa del curso de formación intercultural                                                       |    |
| ANEXO E. Cuestionario de valoración sobre los efectos de la formación intercultural                                        |    |

## Bibliografía

## INTRODUCCION

La Fundación Atman promueve el diálogo entre culturas y civilizaciones. La búsqueda de la paz, el rechazo del uso de la violencia para la resolución de conflictos, el respeto mutuo y el reconocimiento de la necesaria diversidad son los principios fundamentales de la Fundación.

Dado el valor otorgado a la educación y la formación, la Fundación Atman entiende la necesidad de articular un Método educativo propio como instrumento pedagógico ante la nueva realidad social. Para ello ha contado con la colaboración del Grupo de Investigación en Educación Intercultural de la Universidad de Barcelona (GREDI), experto en el diseño, aplicación y evaluación de programas de educación intercultural y de formación para la ciudadanía que asienten las bases comunes de una convivencia pacífica.

El Método Atman de **Educación y Formación Intercultural** busca desarrollar dos tipos de contenidos formativos. En primer lugar, **un conjunto de saberes y conocimientos que ayuden a entender la realidad, propiciando la comunicación y el entendimiento mutuo**. En segundo lugar, **una serie de habilidades referidas a la adquisición de destrezas personales y virtudes cívicas que nos ayudan a conducirnos en un mundo plural**. Dichos contenidos ya han sido aplicados por el área de Educación y Formación en la organización de unos Campamentos Interculturales para jóvenes y adolescentes. Así mismo tiene prevista la organización de unos seminarios profesionales para cuadros medios procedentes de diversos países; el presente documento forma parte del contenido de dicha propuesta formativa.

# 1. El método Atman para la educación y formación intercultural

En el presente capítulo se sintetizarán los aspectos más relevantes del método, de manera que brinde un contexto para el desarrollo de la propuesta Atman de formación intercultural dirigida a profesionales.

## 1.1. El reto de una educación Intercultural. Líneas normativas y principios generales

Las líneas normativas del Método Atman de Educación y Formación Intercultural se articulan en función de los siguientes ejes:

- ⇒ Actuación convergente con los planes de acción educativos lanzados desde la UNESCO y enmarcada en la consecución de los Objetivos del Milenio
- ⇒ Concepción de la pedagogía como actividad que permite estudiar a la persona y su entorno en las distintas etapas de aprendizaje que abarca su vida, vinculada a un ejercicio de la docencia especialmente atento a los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje
- ⇒ Perspectiva multidisciplinar de los saberes y conocimientos que profundice en la imbricación de unas ciencias según una cosmovisión integradora, impregnada de una ética del humanismo científico superador de las contradicciones sociales presentes a comienzos de siglo XXI
- ⇒ Implementación novedosa de instrumentos y técnicas de corte participativo y lúdico a través de distintas técnicas que promuevan el intercambio de experiencias y conocimientos e incrementen la relación entre los propios alumnos y entre estos y los profesores

De este modo, la Fundación Atman respalda y pretende contribuir a una concepción de la educación fundamentada en los cuatro pilares enunciados desde la UNESCO:

- ⇒ Aprender a conocer;
- ⇒ Aprender a hacer;
- ⇒ Aprender a convivir;
- ⇒ Aprender a ser.

El planteamiento del Método Atman de Educación y Formación Intercultural se fundamenta en los principios de la Educación para la Ciudadanía y de Calidad. De ahí que su perspectiva sea multidisciplinar e independiente, sensible a los desafíos de la actualidad y comprometida con la adquisición de valores humanistas y en equilibrio con el medio social y natural.

## 1.2. Valores que se desean fomentar desde la Fundación Atman para el desarrollo del diálogo y la convivencia intercultural.

La Fundación Atman ha identificado una serie de valores que deberían desarrollarse en la base de cualquier acción formativa para el desarrollo de la ciudadanía intercultural y democrática.

### **a) El respeto mutuo y el respeto a los derechos humanos.**

En la presentación del Forum de las culturas del 2004 en Barcelona, Klaus Schwab, presidente del Fórum de Davos señalaba: *El valor más importante en un mundo globalizado es el respeto y la aceptación de las diferencias religiosas, ideológicas, étnicas e históricas.*"

Es en el encuentro, en el cara a cara con "el otro", donde podemos percibirle como un ser diferente a mí, pero al que sólo podré acceder *si soy capaz de salir de mí mismo*. El individualismo y el etnocentrismo nos cierran sobre nosotros y nos impiden acceder a los demás. Y, sin embargo, es *asumiendo un sentido de la responsabilidad hacia los demás*, cuando estamos en camino de un proceso de humanización auténtico.

### **b) La solidaridad como encuentro**

Según la conceptualización de Bartolomé, Cabrera y Marín (2005), la solidaridad se da cuando varias personas participan con el mismo interés y obligación a favor de su propia causa. (Esto significa lealtad y corresponsabilidad hacia el propio grupo, unión, adhesión, concordia, conformidad de personas y esfuerzos para alcanzar el fin *frente a los obstáculos y, muy comúnmente, frente a otros grupos o personas.*)

Una educación en el valor de la solidaridad supondría facilitar el descubrimiento de que la causa de quien vive a mi lado, es también mi propia causa, aunque posea rasgos distintos a los míos, o una lengua o religión diversas. Animar por ello, a actuar a favor de la causa de quienes, siendo diferentes quizá en muchas cosas, comparten con nosotros la construcción de una sociedad común (tan concreta como el barrio o tan amplia como el mundo entero) defendiendo sus problemas como propios, encontrando valores comunes que estamos dispuestos a defender. Y haciéndolo desde el convencimiento de que la diversidad es también un valor.

### **c) La justicia social. ¿Horizonte o punto de partida?**

*Descubrir la justicia social como un valor* por el que cada sujeto puede sentirse afectado, y ha de realizar en su propia vida, implica el proceso, de *concienciación* primero y de *búsqueda de caminos y de respuestas*, que pasan por nosotros mismos, después. Es necesario pasar a considerar a las personas y a las colectividades que padecen exclusión como ciudadanos y ciudadanas con derechos y deberes, entendiendo que conseguirán superar esa exclusión y salir de ella a través del ejercicio de los mismos, concretados en acciones.

Este reconocimiento de las desigualdades sociales y la apuesta `por los menos favorecidos, dando a la justicia la categoría de equidad, como *preocupación social por el desarrollo humano y de la sociedad*, define la nueva situación de estas cuestiones en la humanidad.

#### **d) Reconocimiento de la necesaria diversidad**

La Fundación ATMAN invita permanentemente a buscar vías nuevas para fomentar el respeto y desarrollo pacífico de la diversidad cultural. Y es que uno de los retos fundamentales de la sociedad moderna es *cómo afrontar la diversidad cultural y el reconocimiento de las distintas identidades en un espacio colectivo común*, lo que suele denominarse como el desafío de la “multiculturalidad”.

A tal efecto es especialmente relevante para el presente caso, el valor que la fundación otorga al papel de los *medios de comunicación* y su influencia en la construcción de las representaciones mentales, de los estereotipos y los prejuicios. Sensibilizar a quienes colaboran en estos medios para que tengan en cuenta los valores positivos de la interculturalidad aparece como uno de los retos más importantes para el desarrollo de este valor.

#### **e) Igualdad/equidad de género**

Estos dos valores tienen una gran importancia en la sociedad actual, como ya hemos visto, aplicados no sólo a las diferencias de género sino a cualquier otro tipo de diferencias: étnicas, culturales, etc. La *igualdad*, relativa al género, significa que las mujeres puedan tener, como los hombres, autonomía y derechos individuales y puedan desarrollarse en la esfera de lo público, siendo sujeto de derechos. La igualdad de oportunidades se define, por tanto, como la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad. Constituye la garantía de que ambos puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones,...) y actividades (educación, formación, ocupación, ..) sobre bases de igualdad (Espín, 2003).

#### **f) Conciencia del medio ambiente**

La segunda mitad del S.XX ha visto emerger con fuerza la *necesidad de regular los derechos y responsabilidades universales* que garanticen a la población la protección del medio ambiente. Sin embargo, es necesario llegar a las *causas más profundas* de esta situación y que podríamos sintetizar en dos:

- ⇒ “Una concepción de las relaciones hombre-naturaleza, fundada en el dominio y la explotación.
- ⇒ El sistema económico de producción y distribución de la riqueza que genera la sobreexplotación y degradación de los países pobres.” (Ortega y Mínguez, 2003:272)

Como estos autores señalan, se hace indispensable descubrir las relaciones estrechas, sistémicas que existen entre la degradación del medio ambiente, las actitudes, valores y estilos de vida que se mantienen y el sistema económico dominante que gobierna las relaciones de producción.

#### **g) Hacia una cultura de paz en un mundo violento**

Para la Fundación Atman la construcción de una cultura de paz supone:

- ⇒ El rechazo de la violencia en todas sus manifestaciones. Aprender a identificarla, a denunciarla, a erradicarla, no solo en sus formas visibles y extremas sino en la vida cotidiana.

- ⇒ La gestión positiva del conflicto, aprendiendo estrategias de mediación y de resolución de conflictos.
- ⇒ La revisión de las estrategias, procedimientos, métodos y materiales educativos para que tengan en cuenta la educación en valores y no sirvan de estímulo para representaciones estereotipadas o prejuiciados de colectivos, incitando al conflicto o la violencia.
- ⇒ *El análisis crítico de los medios de comunicación social, para que no inciten a la violencia, con la presentación reiterativa de la misma. Desarrollo de alternativas críticas ante lo que puede entenderse como “noticia” en nuestro contexto globalizado y sensibilidad para plantearlas desde diferentes perspectivas.*
- ⇒ La creación de ambientes donde sea posible una convivencia armónica, movilizand o energías, ideas y voluntades de forma creativa a favor de la paz; facilitando en estos ambientes la participación, desde una pedagogía de la equidad a todos los grupos.
- ⇒ El respeto, finalmente, a todos los derechos humanos y libertades fundamentales, comenzando por el respeto a la vida.

Bajo el título genérico de *Cultura de Paz*, se están sintetizando todos los valores que hemos ido explicitando a lo largo de este documento. La Cultura de Paz puede ser su expresión última, el vértice de una pirámide de valores que intenta construir una humanidad profundamente reconciliada consigo misma.

### **1.3. Educación para la Ciudadanía**

Los acontecimientos actuales exige más que nunca unas cualidades y actitudes a la ciudadanía que hagan posible el proceso colectivo de construir una sociedad donde la diversidad cultural se viva como encuentro creativo y enriquecedor, donde se luche contra la exclusión social que fragmenta nuestro sistema de relaciones y donde se fomente la participación y responsabilidad social como cimientos de un desarrollo humano solidario y sostenible. Desde este posicionamiento, la educación cívica y la formación ciudadana la entendemos como un poderoso instrumento para:

- ⇒ Construir una ciudadanía intercultural desde el principio del respeto y reconocimiento mutuo como base de la convivencia en la sociedad multicultural que vivimos, avanzando hacia el reconocimiento de la diversidad como un bien público que debe cultivarse.
- ⇒ Fortalecer una ciudadanía activa y responsable como instrumento para fortalecer la democracia, su funcionamiento e instituciones en la medida que se fomenta la participación de todos y todas en los espacios públicos.
- ⇒ Animar una ciudadanía crítica en la medida que los procesos de diálogo y encuentro entre culturas de las sociedades plurales exige un sentido crítico de nuestra propia cultura.

Fundación Atman parte del modelo de una Ciudadanía Intercultural-desarrollado por GREDI – para diseñar su propuesta de **Educación para la Ciudadanía** que comprende las siguientes dimensiones:

- ⇒ **Desarrollo de la Identidad Cívica.**
- ⇒ **Desarrollo de la comunicación y competencia intercultural.**
- ⇒ **Desarrollo de una práctica ciudadana activa y responsable.**
- ⇒ **Desarrollo del juicio crítico.**

## 2. Método Atman para la formación de profesionales

La Fundación Atman entiende la educación y la formación intercultural como una estrategia clave para lograr las metas de convivencia ciudadana en nuestro mundo global. Formar adecuadamente a los y las profesionales en las competencias y los valores que permiten tal logro es objeto estratégico de la Fundación y por ello se ha elaborado la presente propuesta. Formar interculturalmente comporta, de una manera sustancial, el desarrollo de la competencia intercultural.

### 2.1. Competencia intercultural

Indagar sobre la influencia de la cultura en el comportamiento profesional y las relaciones en el trabajo ha sido objeto de estudio por parte de multitud de investigadores<sup>1</sup>. En este sentido se puede definir la cultura desde la perspectiva de la interculturalidad en el trabajo como “*El conjunto de hechos, reglas, emociones, símbolos o artefactos conscientes e inconscientes que pueden determinar prácticas, normas de relación social, etc. cuya meta es la adaptación de la persona y su grupo social al entorno en el que viven y que determinan tanto la relación social como otros aspectos más individuales de la persona tanto a nivel privado como en el desempeño profesional*” Aneas (2003) Así mismo, autores como Hofstede (1999), Hampden-Turner y Trompenaars. (2000), Hall (1976), etc. han desarrollado modelos de análisis cultural en los que se ha definido el rango de valor que puede adoptar, según diversas culturas, aspectos de especial relevancia para la organización y el trabajo como la autoridad, la orientación personal, el tiempo, el valor de la norma, etc.

Sobre estas bases teóricas Aneas (2003) formuló su Modelo CIT de Competencias Interculturales Transversales que definía la competencia intercultural como “*Aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que permiten valorar los aspectos personales y las demandas generadas por la diversidad cultural. Permiten negociar, comunicarse y trabajar en equipos interculturales y hacer frente a las incidencias que surgen en la empresa intercultural mediante el autoaprendizaje intercultural y la resolución de problemas que consideren las otras culturas*”. Que se sintetizarán en el siguiente esquema.

| Competencias interculturales transversales |                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CIT                                        |                                                                                                                                                                                                                  |
| Diagnosticar                               | <i>Los aspectos culturales que determinan a las personas de la organización.<br/>Incidentes, necesidades y situaciones ocasionados por las diferencias culturales en el desempeño del trabajo en la empresa.</i> |
| Relacionarse                               | <i>Negociación intercultural.<br/>Comunicación intercultural.<br/>Trabajo en equipo intercultural.</i>                                                                                                           |

---

<sup>1</sup> Citados por Aneas (2003)



|          |                                                                                                                                                                                 |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afrontar | <i>Potenciar el autoaprendizaje intercultural.</i><br><i>Afrontar y resolver problemas interculturales.</i><br><i>Desarrollar soluciones que consideren las otras culturas.</i> |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*Cuadro 1: Competencias Transversales Interculturales (Aneas 2003)*

Según De Santos (2004), el principal resultado de los estudios sobre el desarrollo de la competencia intercultural ha sido la confirmación de que el desarrollo de la competencia intercultural como *un proceso activo de aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida*, el cual implica un transformación de la identidad de la persona, la cual se refleja en cambios de valores, un incremento en la autoconfianza y un cambio de perspectiva: Siendo la *autoconciencia una precondition o etapa inicial para la aplicación de cualquier programa de intervención que pretenda el desarrollo de la competencia intercultural*.

*Asimismo, es importante resaltar que dicho proceso de aprendizaje permanente requiere de un alto componente vivencial, es decir, que se lleva a cabo sobre todo a través de la vivencia o experiencia directa con “el otro diferente”, sea en interacciones de uno a uno, o bien, grupales; sea en el propio país o en el extranjero.*

Se han desarrollado diversos modelos que expresan las etapas de dicho proceso individual en el marco de una sociedad multicultural, como se muestra en el siguiente cuadro.

| <b>Continuo de la conciencia intercultural (Locke, 1991)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Modelo de la sensibilidad intercultural (DMIS) (Bennet, 1986 y 1998 b)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Modelo de la competencia comunicativa Ting-Toomey (1993) / Tung (1997)</b>                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconciencia</li> <li>- Conciencia de la propia cultura</li> <li>- Conciencia del racismo, sexismo y pobreza</li> <li>- Conciencia de las diferencias individuales</li> <li>- Conciencia de otras culturas</li> <li>- Conciencia de la diversidad</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> </ul> | Etapas etnocéntricas <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negación: Desinterés por el otro</li> <li>- Autodefensa: “nosotros” y “ellos”.</li> <li>- Minimización: Trivialización-romanticismo. Asimilación</li> </ul> Etapas etnorelativas <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación: La cultura de uno es una más de las numerosas formas de ver el mundo</li> <li>- Adaptación: “ver el mundo a través de ojos diferentes, los del otro”</li> <li>- Integración: “ser como el otro, sin dejar de ser uno mismo”</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incompetencia inconsciente</li> <li>- Incompetencia consciente</li> <li>- Competencia consciente</li> <li>- Competencia inconsciente</li> </ul> |

*Cuadro 2. De Santos (2004). Desarrollo de la competencia intercultural*

## 2.2. Estereotipos, prejuicios y discriminación

Es importante dentro del proceso de desarrollo de la competencia intercultural, conocer los conceptos de estereotipos, prejuicio y discriminación, a fin de gestionar de manera más consciente el uso de los estereotipos, así como de evitar los prejuicios y la discriminación.

Los estereotipos son generalizaciones ampliamente aceptadas acerca de las características de un grupo o tipo de persona. Los estereotipos, son un elemento funcional que nuestro cerebro utiliza, a fin de ordenar y clasificar de alguna manera la enorme cantidad de información que recibe, sobre todo en las últimas décadas, a raíz del desarrollo explosivo de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, no obstante su naturaleza necesaria para el proceso de percepción humano, cuando no se es consciente del uso de dichos estereotipos y sobre todo, cuando se abusa de su utilización para etiquetar a otros, los estereotipos se convierten en un problema, ya que fácilmente se puede pasar a los prejuicios y a la discriminación.

Los prejuicios son actitudes negativas hacia un grupo particular de personas, el cual es resultado directo de imágenes negativas (estereotipos) que son asumidos como atribuibles a todos los miembros de un grupo social o cultural. Por último, la discriminación es el componente conductual del prejuicio. La expresión en forma de comportamiento.

Una vía importante para romper el ciclo de la discriminación, es ser consciente de los estereotipos y prejuicios que tenemos hacia otros grupos culturales. Asimismo, es importante darnos cuenta del origen de los estereotipos (usualmente la experiencia vital de cada persona, donde la familia, grupos sociales importantes para cada uno, así como los medios masivos se encargan de difundir y reforzar constantemente dichos estereotipos), así como las vías posibles de ruptura (comunicación con personas integrantes de los diversos grupos sobre los cuales tenemos estereotipos).

El modelo de la competencia comunicativa, cuyas fases se muestran en el cuadro 2, también puede servirnos para comprender el proceso de aprendizaje de los estereotipos, prejuicios y la discriminación, el cual podría describirse de la siguiente manera:

- **Incompetencia inconsciente:** Es el primer paso en el proceso de aprendizaje, la persona “no sabe que no sabe”. Vive tranquila(o) porque no es consciente de su ignorancia, sin embargo, tiende a discriminar a otras personas y a actuar de forma perjudiciada.
- **Incompetencia consciente:** La persona alcanza a percibir que su forma de actuar no es la más adecuada, pero no sabe cómo cambiar, reconoce su incompetencia para aceptar la diversidad y convivir con personas que considera “diferentes”.
- **Competencia consciente:** La persona se da cuenta de la necesidad de incluir a todas las personas, sabe que se vive mejor cuando no existe un ambiente de discriminación. De forma muy consciente esta persona hace lo posible por actuar de forma incluyente.

- **Competencia inconsciente:** En esta etapa, las personas ya no requieren de mayor reflexión alrededor de la diversidad. Actúan siempre de forma inclusiva, se les da de forma natural. Se relacionan con los demás sin hacer diferencias y, además, les resulta muy sencillo porque forma parte de su filosofía y forma de interacción personal.

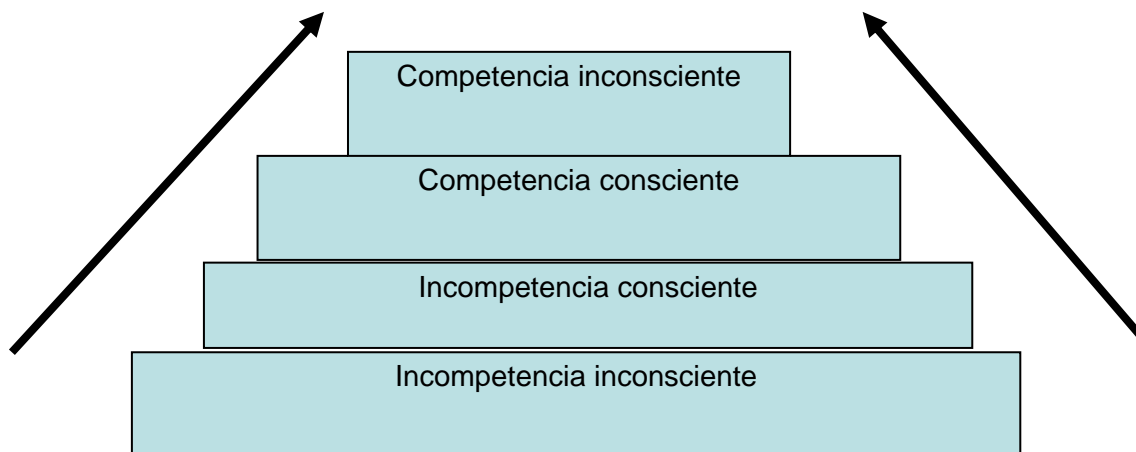


Figura 1. El proceso de aprendizaje de los estereotipos, prejuicios y la discriminación

### 2.3. Clarificación conceptual de la formación intercultural

En este punto se va a realizar una clarificación conceptual de la formación intercultural como estrategia para el logro de la competencia intercultural. Antes de profundizar en el concepto será necesario relacionarlo con el término de educación intercultural y averiguar en qué medida designan los mismos hechos y principios o, por el contrario, puntualizar en qué se distinguen.

La Educación Intercultural, según Sabariego describe un proceso educativo dinámico, de interacción, intercambio, apertura y solidaridad efectiva. Dicho proceso irá “desde el reconocimiento de los valores, de los modos de vivir, de las representaciones simbólicas; ya sea dentro de los registros de una misma cultura o bien de culturas diferentes” (2001:53-62), cuyos destinatarios o participantes pueden ser personas de toda edad, género, rango o condición.

Según Aneas (2003), retomando a Sabariego (2001), la finalidad de la educación intercultural está orientada a la transmisión de los conocimientos y destrezas necesarias para permitir que los ciudadanos y ciudadanas de diversos orígenes puedan participar en una sociedad democrática y plural.

Por otro lado, tal y como puede inferirse de los aportes de Bhawuk y Brislin (1992) y Landis y Brislin (1983) Cushner y Landis (1996), la formación intercultural es una actividad formativa que orienta sus objetivos al mejor desempeño profesional de la persona en contextos laborales multiculturales. Es decir, podemos considerar a la Formación Intercultural como una modalidad de la Educación intercultural.

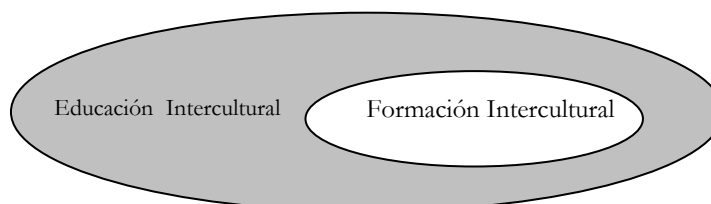


Figura 2. Formación intercultural como modalidad de la educación intercultural.

Teniendo en consideración las recomendaciones de la Comisión Europea “*Más que nunca, los ciudadanos desean planear sus propias vidas, tienen que participar activamente en la sociedad y deben aprender a convivir de manera positiva con la diversidad cultural, étnica y lingüística. La educación y la formación, en el más amplio sentido de la palabra, son la clave para aprender y comprender cómo afrontar esos retos*” (Comisión Europea: 2000:6). Podría considerarse que formación intercultural es formación permanente si como tal consideramos a “*una formación que incluye toda experiencia en el tiempo o el espacio que contribuye directa o indirectamente al desarrollo del individuo*” (Pérez Escoda. 2001:251)

El Libro Blanco de la Educación de la UNESCO (1985) presentaba cuatro áreas esenciales de la educación de adultos que también son plenamente afines a la formación intercultural:

1. La formación orientada al trabajo.
2. La formación para el ejercicio de la ciudadanía.
3. La formación para el desarrollo personal.
4. Como fundamento de la formación general o de base.

## **2.4. Objetivos**

Los objetivos de la *formación y educación intercultural* del Método Atman son los siguientes:

- ⇒ El fomento de la valoración de la diversidad cultural en nuestra sociedad.
- ⇒ Capacitar a las personas para que puedan hacer frente a los diversos requerimientos que una situación intercultural pueda demandar a las personas.
- ⇒ El reconocimiento de que la educación intercultural es para todas las personas y ha de promoverse a lo largo de toda la vida, favoreciendo actitudes y prácticas de intercambio cultural y de confianza mutua, al tiempo que se lucha contra las representaciones distorsionadas de las diferentes culturas, los estereotipos, prejuicios y discriminaciones.
- ⇒ El desarrollo de unas relaciones interétnicas e interculturales positivas y recíprocas, a través del diálogo y del “ponerse en lugar del otro”, desde una competencia comunicativa intercultural efectiva.
- ⇒ El deseo de integración de las personas procedentes de los procesos migratorios en las sociedades de acogida.
- ⇒ La estimación de la importancia y el papel de los valores en la construcción de un nuevo tejido social que tiendan a la interculturalidad y la valoración mutua de las diferencias culturales.
- ⇒ La aplicación de los principios de la pedagogía de la equidad para facilitar la educación de “ciudadanos libres y responsables, capaces de asumir compromisos dirigidos a fortalecer los valores democráticos”.

## **2.5. Aspectos propios del diseño de la formación intercultural**

La investigación sobre esta disciplina ha identificado cierto número de aspectos propios que determinan su diseño pedagógico. Estos aspectos son:

### **2.5.1. La actitud y experiencia del alumnado de la formación intercultural**

- La inercia de las personas a tener una actitud etnocéntrica en la que se ignoren las diferencias culturales, se minimicen sus efectos y se presuponga que la propia cultura es la mejor de todas las culturas, tal y como plantearon Hammer (1998) y Bennet (1986).
- Las personas aprenden más y mejor de sus propias experiencias, analizándolas y reviviéndolas (Gudykunst, Guzley y Hammer, 1996).

### **2.5.2. El clima afectivo de las actividades de formación**

- La generación de un sentimiento de ansiedad, inseguridad o estrés ocasionado por el desconocimiento, la incomprensión de normas, pautas, valores y conductas de la otra cultura, cuando se desarrollan relaciones interculturales (Gudykunst, Guzley y Hammer, 1996).
- Si se pretende cuestionar estereotipos y romper prejuicios es inevitable que se genere tensión, que se manifestará de un modo u otro según la cultura de los participantes en el grupo y que el formador deberá conocer y gestionar (Brislin y Yoshida, 1994).

### **2.5.3. Los objetivos, contenido y metodología de la formación**

- La cultura, su influencia sobre las personas y su modo de actuar y relacionarse, como contenido troncal de dicha formación. (Landis y Brislin, 1983)
- El conocimiento y comprensión de la propia cultura, sus imaginario cognitivo y simbólico, sus valores y sus manifestaciones sociales, rituales y comportamentales como un elemento imprescindible y prioritario para interactuar eficazmente con personas de otra cultura (Aneas, 2003).
- Los objetivos de la formación deberían propiciar el desarrollo de la sensibilidad cultural (De Santos, 2004), la comprensión y vivencia de los procesos de aculturación (cambios a psicosociales acontecidos en el seno de las relaciones interculturales) (Brislin y Yoshida, 1994).
- La necesidad de una metodología activa y experiencial que abarque los diversos niveles cognitivos, comportamentales y afectivos de los participantes para que se propicie el aprendizaje, la reflexión crítica, ética y empática (Simons, 2000)
- Los valores que deben visibilizarse y analizarse, de manera que pueda llegarse a los sustratos más profundos de cada cultura. (Fundación Atman, 2006)

### 3. Periodismo intercultural: respuesta necesaria en el contexto actual

#### 3.1. Tendencias en el mundo de la información y los medios<sup>2</sup>

Iniciamos el siglo XXI bajo el signo de una profunda transformación originada, fundamentalmente, por la creciente y acelerada difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Convertida en “*ecosistema comunicativo*”, la tecnología rearticula hoy las relaciones entre comunicación y cultura.

La sociedad de la información y en particular los logros de Internet, están cambiando el ecosistema comunicativo y de los medios, dando paso a un nuevo paradigma, el sistema de redes, que sustituye a la comunicación de masas. Este nuevo entorno, que se caracteriza por la abundancia de información y por la democratización del uso de la información, convive aún con elementos característicos de la comunicación de masas, entre ellos, la redundancia informativa, así como la transformación del valor social de la información periodística en un valor comercial.

- La era de la escasez, donde el precio de la información estaba en relación con la dificultad de conseguir y distribuir información veraz y actualizada, acaba para dar paso a una **era de la abundancia** donde *el problema no es la cantidad de comunicación, sino seleccionar la información valiosa y ofrecerla de la manera más inteligible y accesible a la audiencia.*

Los productores de contenidos se multiplican animados por la producción digital, mucho más barata y accesible que cualquier método de edición y distribución anterior. Las audiencias se fragmentan con la especialización, la personalización y la explosión de nuevos medios y canales.

- El imperio de la comunicación de masas finaliza para dar paso a la **economía de la atención**, donde la fidelidad, el hábito y las pautas de consumo de la audiencia cambian radicalmente. Ahora se pelea cada instante, la audiencia ya no tiene las obligaciones ni los hábitos informativos de antaño, la oferta se multiplica y *son los ciudadanos quienes eligen en función de sus preferencias, oportunidad y visibilidad.*
- **Uniformidad y falta de diversidad en la información.** Ojea un diario, escuchar un boletín de radio, ver un informativo de televisión son muchas veces actividades redundantes. Los mismos titulares, las mismas imágenes, los mismos mensajes. Sucesos repetidos hasta la saciedad con una cobertura calcada mientras otras zonas de la realidad están en sombra. *Nunca tantos medios han cubierto tan pocos acontecimientos.*

*“Si los lectores siguieran durante una semana las informaciones de prensa, radio y televisión de los distintos medios de comunicación acabarían por darse cuenta de la uniformidad de una información que apenas presenta diferencias significativas...El drama de muchos periódicos europeos es que “cuentan lo que ya saben todos”. De ahí que el 90% de sus noticias sean las mismas que las de sus*

---

<sup>2</sup> Para este primer apartado se han consultado autores como: Bartolomé, Cabrera y Marín (2006); Varela (2003 y 2006), Israel (2004) ; De Pablos (2001) y Salaverría (2000).

*colegas, por lo que se las reviste de “espectacularidad” para que parezcan diferentes...” (De Pablos 2001: 51 y 62)*

- **La información como valor comercial.** *“La prensa ha dejado de ser un instrumento al servicio de la sociedad para ser orientada hacia los intereses del patrón...la información periodística ya no es pública, como sucedió tras su nacimiento. Dejó de pertenecer a la sociedad. Hoy se vende como una mercancía más” (De Pablos, 2001: 264 – 265)*

La comunicación de masas creada y fortalecida por los diarios, la radio y la televisión durante más de un siglo se resquebraja y los modelos de negocio basados en el público amplio y la institucionalización de mensajes homogeneizados se diluye en un nuevo sistema de saturación informativa, comoditización de la información y donde *la distribución descentralizada y de redes sustituye a la vieja estructura de la comunicación de masas: difusión de uno a muchos.*

Un nuevo paradigma ha surgido: *de muchos a muchos*, y los viejos depositarios del negocio y la autoridad son los más amenazados al diluirse en un sistema de redes.

En la segunda mitad de los noventa ha sido el periodo en el que se han definido tendencias empresariales, profesionales y académicas del nuevo producto electrónico, interactivo y multimedia denominado **periodismo digital o cibernético**.

En este nuevo entorno, *el periodista ya no es un simple redactor de contenidos, sino un auténtico gestor de la información*, encargado de jerarquizar, analizar y contextualizar, que sabe distinguir lo relevante de lo irrelevante.

Internet es la fuente de información más grande que jamás haya existido. Podríamos decir que, para el periodista, más que la red de redes, Internet es la “red de fuentes” por excelencia. Si el valor de la red reside en que propicia la interactividad, el valor añadido de los periodistas es el profesionalismo, ofreciendo información útil, relevante, jerarquizada y contextualizada a sus receptores.

El **perfil de los periodistas del futuro** es un perfil ligado no sólo como hasta ahora a la creación de contenidos sino, cada vez más, a la gestión de la información. La maraña de contenidos que supone Internet para cualquier usuario inexperto reclama *profesionales especializados en crear pero también en analizar y jerarquizar la información*. Por eso, uno de los cambios principales consistirá probablemente en mudar del modelo tradicional de enseñanza, consistente en *formar a los futuros periodistas en destrezas profesionales dirigidas a enfrentar la escasez de información, hacia otro modelo en el que se forme a los periodistas para enfrentarse a la superabundancia de la información*. Con Internet, el problema ya no es encontrar información, sino distinguir entre lo significativo de lo irrelevante.

En la era de la abundancia de la información el periodista debe ser *un experto piloto y guía informativo si no quiere ser irrelevante*. Es necesario conocer las rutas y los mapas de la información mejor que los lectores para orientarlos y guiarlos hacia el conocimiento.

### 3.2. Tendencias en la formación de los periodistas o comunicadores<sup>3</sup>

Cabría hablar de dos grandes modelos en la formación actual de los periodistas. Primero, aquél por el que hasta ahora parece haberse apostado con más fuerza y que cabría describir como el de la *formación de periodistas para los nuevos medios digitales* y, por otro lado, el modelo, menos común por el momento, de *formación de periodistas para la era digital*.

En el primer caso, el de los periodistas formados para medios digitales, la formación se entiende como un proceso de capacitación instrumental desintegrado de la formación para otros medios tradicionales (prensa escrita, radio o televisión); lo que se busca es que el futuro periodista sea técnicamente capaz de responder a las nuevas exigencias instrumentales del nuevo medio digital. Esto se traduce en enseñanzas de tipo exclusivamente técnico en las que, por ejemplo, se aspira a poco más que instruir a los alumnos en la elaboración de páginas web o en la manipulación digital de imágenes, sin apenas poner en relación estas destrezas con los demás ámbitos del ejercicio periodístico. Es decir: un puro adiestramiento mecánico.

En cambio, en el segundo caso, el de la formación de periodistas para la era digital, sin desdeñar la parte instrumental lo que se pretende sobre todo es integrar el empleo de los recursos digitales como una parte connatural a la práctica periodística, sea cual sea su soporte final (medios tradicionales o digitales) y en cualquiera de sus fases de producción (documentación, elaboración y difusión).

Lo que se pretende con este modelo es *formar profesionales versátiles y con criterio*, centrados en la mejora de la calidad de la información periodística gracias a las mayores posibilidades de documentación, análisis, amplitud y rapidez que propician los recursos digitales. Periodistas que desarrollen un criterio capaz de enfrentarse a la superabundancia de información y con agilidad suficiente como para actuar en procesos de elaboración informativa cada vez más acelerados. Periodistas con grandes dotes divulgativas, capaces de dotar de sentido una realidad cada vez más tecnificada y desestructurada. *Periodistas*, en suma, *con un altísimo compromiso ético*, sabedores de que la calidad del trabajo realizado estará expuesta al directo escrutinio por parte de los destinatarios.

En suma, los periodistas o comunicadores del siglo XXI, inmersos en una sociedad globalizada, convergente e interconectada, requieren básicamente de *dos competencias, una de carácter técnico-profesional, el dominio multimedia*, para la elaboración y gestión de contenidos y su transmisión con los recursos digitales y *otra, de tipo sociocultural, en la que la variable intercultural alcanza su máximo protagonismo, como clave para establecer el discurso periodístico de la diferencia*. En lo que resta del presente capítulo nos concentraremos en esta segunda competencia, desde el enfoque del segundo modelo formativo planteado.

### 3.3. Periodismo intercultural<sup>4</sup>

Una de las múltiples acciones para profundizar en la democratización de la comunicación social es el respeto al otro, al diferente, a la minoría y ello es la base del periodismo intercultural, según lo plantea la Dra. Estrella Israel Garzón, introductora de dicho concepto en España.

---

<sup>3</sup> Para este segundo apartado se han consultado autores como: Salaverría (2000) e Israel (2000, 2004) .

<sup>4</sup> Para este apartado se consultaron documentos de la Dra. Estrella Israel Garzón (2000, 2001, 2002, 2004 y 2006) y Del Pino (2005).



El periodismo intercultural puede llevarse a cabo en uno o varios de los siguientes tres ámbitos: primero, cuando los periodistas ejercen su actividad en países diferentes del propio (ej. como corresponsales), segundo, cuando aún dentro del propio país trabajan con personas provenientes de otras culturas y, tercero, cuando en cualquier lugar que se encuentren, trabajan con acontecimientos en los que tienen un protagonismo informativo mujeres y grupos minoritarios. *Es una actividad que no se define tanto por los espacios en los que se desarrolla como por la mirada hacia los otros, los diferentes, en ese complejo reto de re-conocer como iguales a los distintos.*

Se trata, pues, de una postura activa con respecto a la existencia y reconocimiento de la diversidad individual, grupal y cultural y del derecho a la diferencia para propiciar campos comunes para el diálogo y la solidaridad. La autora aclara que no es un periodismo acotado a una temática o a una sección de la actualidad sino una apuesta por un periodismo de calidad en un mundo complejo y convergente donde la interculturalidad<sup>5</sup> como pauta se configura como una necesidad creciente.

Cuando hablamos de periodismo intercultural, es necesario recordar algunos de los principios básicos de la comunicación intercultural, ya que en ella encuentra su base y justificación. *La comunicación intercultural<sup>6</sup> se establece cuando emisor y receptor pertenecen a culturas diferentes. Más concretamente, es el proceso que se desarrolla cuando los patrones de encodificación y decodificación son significativamente diferentes, a causa de las diferencias culturales.* Muchas experiencias interculturales se producen indirectamente o mediadas, a través de los medios de comunicación (libros, periódicos, revistas, películas, programas de TV o diarios).

El argumento básico de la comunicación intercultural, que la distingue de los restantes tipos es el relativamente alto grado de diferencia en los respectivos backgrounds de los comunicadores, debido a las diferencias culturales. La comunicación intercultural, en suma, puede ayudar a crear una atmósfera que promueva la cooperación y el entendimiento entre las diferentes culturas.

### **3.3.1. Ruidos interculturales**

El punto de partida de un periodismo intercultural es el reconocimiento y eliminación de los ruidos interculturales, que pueden existir en la labor periodística. Pero, ¿qué son los ruidos interculturales?

La noción de ruido, en un contexto intercultural equivale a estigma, distorsión e interpretación o asociación negativa. *Los ruidos interculturales son distorsiones que se producen en la representación informativa de los otros, es decir en la construcción informativa de la diferencia.*

---

<sup>5</sup> La interculturalidad-como cualidad- entra en contacto con conceptos como diversidad cultural, identidad cultural-intercambio cultural y en el otro polo, entendidos como "ruidos" en nuestro trabajo, imposición cultural y discriminación cultural. Israel (2004)

<sup>6</sup> La expresión comunicación intercultural se presta a imágenes engañosas. Lo que entra en contacto no son culturas o identidades nacionales: la comunicación implica siempre a personas que son las que vehiculan y mediatizan las relaciones entre culturas...(::), por tanto por comunicación intercultural hay que entender en primer lugar las relaciones que se establecen entre personas o grupos pertenecientes a culturas diferentes. Estas personas que se relacionan traen consigo representaciones, valores, códigos, estilos de vida, modos de pensar propios de cada cultura. Por tanto la investigación en comunicación intercultural aunque sea mediada, incluye las variables interpersonales. Israel (2002 y 2004)

Los ruidos interculturales son perturbaciones en el proceso de selección, codificación, transmisión y recepción de la información. El concepto de ruido intercultural en la información periodística se pone en relación con tópicos y asociaciones negativas en la representación de los otros, de los diferentes, *cuando no coinciden con el modelo mayoritario o con el patrón cultural del emisor.*

¿Cuándo se produce un ruido intercultural?. Cuando no percibimos al otro tal y como es, contextualizado con su identidad cultural e intentamos imponerle nuestras ideas, creencias, valores, actitudes, pautas de comportamiento, lengua...Estos ruidos están producidos por un conjunto de prejuicios o estereotipos asociados al ser diferente.

Pero ¿y quienes son los diferentes?. En general, las personas caracterizadas por una o más de las siguientes variables: género, pertenencia étnica, creencias religiosas, clase social, edad, discapacidad, enfermedad, orientación sexual, apariencia física y lugar de procedencia. La diferencia, pues, se transforma en ruido cuando implica desigualdad, desequilibrio, incompreensión, pero sobre todo cuando simplifica, deforma o anula al otro.

Por lo anterior, *el punto de partida del periodismo intercultural es incorporar el análisis del discurso en el diagnóstico de ruidos, ya que cuestionar el relato de los medios y detectar ruidos periodísticos favorece la interculturalidad. Veamos enseguida como se pueden clasificar los ruidos interculturales, a fin de favorecer su detección y eliminación.*

#### ➤ **¿Cómo detectar los ruidos interculturales?**

Existen varias categorías de ruidos interculturales, en función de su ámbito de producción: la primera afecta al proceso de selección en el ámbito de los gatekeepers, la segunda aborda los prejuicios y estereotipos en el emisor, la tercera abarca el fenómeno de la conceptualización - nominación; el cuarto se refiere a la asociación temática de los acontecimientos y el quinto a la argumentación.

##### **a) Selección (gatekeepers)**

El primer tipo de ruido intercultural tiene que ver con la selección de los acontecimientos protagonizados por otros pueblos u otras culturas es decir en la construcción informativa de la diferencia. El proceso de selección o gatekeeping informativo depende de la posición política y social de los responsables y/o propietarios de los medios de comunicación.

A éstos se les conoce como *ruidos de influencia en la cobertura* tanto de la actualidad internacional como de la representación de las minorías; entre ellos encontramos, los intereses de las fuentes que influyen voluntaria o involuntariamente en el comunicador para distorsionar el mensaje dando más importancia a unos elementos o actores informativos que a otros. También se considera la ecuación personal del redactor que determina *ruidos por ignorancia, desconocimiento o comprensión parcial del tema, así como por prejuicios o partidismos del periodista.*

##### **b) Estereotipos y prejuicios en el emisor**

En un mundo lleno de complejidades y ambigüedades, estamos constantemente buscando caminos para confrontar y simplificar la confusión de la vida cotidiana. Los estereotipos tienen una función importante en tanto que constituyen un modo económico de ver y de narrar el mundo. Sin embargo, *el uso de estereotipos puede*

*resultar especialmente peligroso cuando se trata de una simplificación radical y sistemática. Se dice que participamos en el proceso de estereotipación cuando incluimos en nociones preconcebidas las informaciones sobre otros grupos. Estamos entonces, ante los ruidos interculturales por estereotipos y prejuicios.*

“Tradicionalmente se vinculan los estereotipos con el sexismo y el prejuicio racial y étnico, pero la gama se extiende a todas las áreas de interacción social. Por ejemplo, los gordos, los periodistas "son capaces de cualquier cosa para conseguir una historia". Algunas nacionalidades son vistas como divertidas, enamoradizas frente a otras consideradas frías y autoritarias.

Si procesamos con este criterio el discurso periodístico vemos que en la construcción y relato de "los diferentes" aparece un amplio abanico de etiquetas, tópicos, estereotipos, asociaciones negativas en la medida que no coinciden con el patrón cultural dominante. Los ruidos interculturales no son sólo una cuestión cuantitativa, ni exclusivamente referida a la raza sino de minusvaloración, desprecio o rechazo a la mujer, al inmigrante, al viejo, al discapacitado, al judío, al negro, al enfermo de SIDA, al homosexual o al gitano...El ruido aumenta en ocasiones cuando se cruzan variables como raza, género y clase social". (Israel, 2004)

*Los medios de comunicación, y por ende los periodistas, tienen un papel importante de responsabilidad social a la hora de generar actitudes positivas o negativas hacia otras culturas. La mayor parte de nuestro conocimiento social y político y de nuestras opiniones sobre el mundo proceden de las docenas de reportajes e informaciones que leemos o vemos cada día en los medios y mientras los medios masivos de difusión sigan plagados de estereotipos, etiquetas, clichés y códigos que confunden, poco se colaborará en la construcción de una atmósfera favorable al conocimiento y respeto por el otro, por la diferencia, ya que como bien lo dice Estrella Israel, "el racista no nace, se hace".*

### **c) Conceptualización - Nominación**

Los ruidos interculturales en la nominación-conceptualización se producen cuando, de acuerdo con la teoría del etiquetaje se nombra a una persona mencionando su pertenencia étnica, su país de origen, el color de su piel, su cultura y ello no es necesario. Puede resultar espectacular pero no es informativo.

Los titulares suelen ser generalmente los espacios más frecuentes para esta distorsión que incluso aumenta con calificativos que no definen el acontecimiento sino que lo evalúan. El debate sobre los excesos del uso de lo "políticamente correcto" puede oscurecer el tema de fondo, que no es una batalla meramente conceptual, sino que *la nominación tiene connotaciones, no es neutra y, por tanto, debemos estar alertas a cómo la utilizamos.*

### **d) Asociación temática de los acontecimientos**

Entre las estrategias discursivas que se consideran como ruidos interculturales, está la tematización negativa, la cual *se da cuando alguno de los grupos minoritarios aparecen asociados temáticamente a problemas y "amenazas".* Por ejemplo, "en el análisis de contenido informativo de las televisiones autonómicas españolas y públicas europeas, un 24% de las noticias protagonizadas por inmigrantes se refieren al proceso de regularización, las agresiones suponen otro 24% e idéntico porcentaje se atribuye a detenciones y muertes, de manera que un 72% de las noticias define la situación de la inmigración como problema" (Israel, 2004)

## e) Argumentación

Por último, puede encontrarse ruido intercultural en la argumentación del trabajo periodístico y, de un modo particular en *la polarización general que se realiza al hacer la distinción nosotros/ellos*. “En conflictos bélicos internacionales la polarización es evidente y la toma de posición de los medios de comunicación. Pero también en las informaciones sobre minorías se traza una barrera en la que a un lado se sitúan los ciudadanos, la policía, el orden y la seguridad y en la otra los diferentes relacionados con problemas, desorden, violencia...” (Israel, 2002)

Según la autora, el periodismo intercultural propone “cuestionar las barreras que se han levantado entre “nosotros” y “ellos”. El sexismo, el etnocentrismo, y la xenofobia son tres situaciones de radical incomunicación, variaciones de un concepto estremecedor: racismo”.

### 3.3.2. Estrategias para prevenir los ruidos interculturales y realizar un periodismo intercultural

Las dos estrategias básicas para prevenir los ruidos interculturales y realizar un periodismo intercultural serían entonces el *contar y seguir códigos deontológicos en el ejercicio de la labor periodística*, así como *formar a los profesionales del periodismo en competencias interculturales*, de manera que dicha formación les permita detectar ruidos periodísticos, estar mejor preparados para relacionarse con personas diferentes y así afrontar con mayores elementos la construcción periodística de la diferencia.

#### ➤ Códigos deontológicos

El periodismo intercultural tiene un componente ético. Los códigos deontológicos apuntan en esta dirección. *Los códigos deontológicos establecen normas para que el ejercicio profesional tenga un marco de referencia igualitario y evite la discriminación*. Con ello se pretende evitar el que los medios de comunicación creen imágenes falsas, inapropiadas o insultantes de otros pueblos para conseguir intereses o necesidades propios.

El trabajo del periodismo “se desenvuelve siempre entre dos aguas: el derecho y la ética. Existen numerosas leyes que regulan el derecho a la intimidad de las personas; la protección de la infancia y los colectivos más desprotegidos; la obligación de no discriminar por motivo de raza, sexo o condición; el respeto de las creencias de todos; etc.

Adicionalmente y para todo aquello que en nuestra profesión, como en algunas otras, depende del comportamiento ético del periodista profesional, nos hemos dotado de códigos deontológicos que nos obligan, entre otras muchas cuestiones, a no usar malas artes para obtener la información, a preservar el secreto de las fuentes, a ser rigurosos con los hechos, a respetar la verdad, a presentar los hechos con la misma ponderación que nos son relatados y no según nuestras preferencias, etc.”

“Y así la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa aprobó la resolución 1.003 de julio de 1993, un documento relativo a la ética periodística que debe ser aplicado por la profesión en Europa. En el punto 33 rechaza en el ejercicio periodístico cualquier forma de discriminación basada en la cultura, el sexo o la religión.

El código deontológico de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE) dice textualmente: el periodista extremará su celo profesional en el respeto a los derechos de los más débiles y los discriminados. Por ello debe mantener una especial sensibilidad en los casos de informaciones u opiniones de contenido eventualmente discriminatorio o susceptible de incitar a la violencia, a prácticas inhumanas o degradantes y en el apartado a) precisa que debe, por ello, abstenerse de aludir, de modo despectivo o con prejuicio a la raza, color, religión, origen social o sexo de una persona o a cualquier enfermedad o minusvalía física o mental que padezca” (Israel, 2000)

Desde una perspectiva ética se recomiendan, entre otras, **buenas prácticas** como las siguientes:

- ✓ Eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la cultura o la religión
- ✓ Evitar todo lo que resulte ofensivo para las minorías étnicas o religiosas
- ✓ Evitar juzgar los valores, creencias y costumbres de otras culturas, de acuerdo con los valores propios
- ✓ Abstenerse de aludir de un modo despectivo o con prejuicio respecto al color de la piel, la pertenencia étnica, el origen social e incluso la situación de enfermedad o discapacidad
- ✓ Mencionar la pertenencia étnica, el país de origen, el color de la piel, la religión o la cultura sólo si ese dato es pertinente o estrictamente necesario para la comprensión de la noticia
- ✓ Cuidar la denominación de los individuos y grupos minoritarios, así como la adjetivación
- ✓ Evitar crear atmósferas que contribuyan al refuerzo o transmisión de estereotipos
- ✓ No potenciar las informaciones negativas, ni sensacionalistas
- ✓ Evitar crear inútilmente conflictos y dramatizarlos
- ✓ Se ha de potenciar la búsqueda de noticias positivas y el equilibrio de las fuentes a través del contraste de las institucionales y la visibilidad de las minoritarias
- ✓ Evitar la atribución de carácter exótico o ajeno a las personas o hechos
- ✓ Evitar el uso de un lenguaje discriminatorio que incorpore prejuicios genéricos a atribuciones tópicas que comportan valoraciones discriminatorias, especialmente en los titulares
- ✓ Huir de la espectacularización y de las generalizaciones
- ✓ Contextualizar los acontecimientos y evitar la repetición de imágenes de archivo
- ✓ Evitar la utilización de material de carácter racista o discriminatorio

#### ➤ **Formación para el comunicador o periodista intercultural**

La educación en el denominado periodismo intercultural requiere de dos puntos de arranque: *un talante pluralista intrínseco en las realidades múltiples que cubre el informador y el análisis del discurso periodístico cuando son objeto de información, ya sea las mujeres o las minorías étnicas, sexuales, culturales.*

Sin pretender ser exhaustivos, de acuerdo con Estrella Israel y Rodrigo Alsina (2004), y nuestra propia opinión, la formación para el **periodismo intercultural** debiera contemplar al menos los siguientes **objetivos**:

- *Proveer un espacio de sensibilización sobre el impacto de la discriminación, a fin de lograr mayor apertura sobre el tema de la diversidad*
- *Favorecer un desarrollo de la conciencia del propio punto de vista etnocentrista, en la búsqueda de un cambio de mirada hacia las culturas ajenas*
- *Ser consciente de la presencia y uso de estereotipos y prejuicios asociados al ser diferente*
- *Aprender a detectar (reconocer y eliminar) ruidos interculturales en el proceso de la labor periodística*
- *Sensibilizar sobre la necesidad y beneficios de la diversidad cultural*
- *Favorecer una mayor comprensión de las bases culturales de otros pueblos*
- *Favorecer la capacidad de crear una relación de empatía con los otros diferentes*
- *Reconocer la importancia del lenguaje verbal como transmisor de valores y cosmovisiones*
- *Conocer elementos de la comunicación no verbal, incluyendo nociones de espacio y tiempo entre personas pertenecientes a distintos orígenes o situaciones culturales*

En suma, a través de una formación en periodismo intercultural que cubra al menos los objetivos propuestos, se estará avanzando en la importante labor de preparar a los periodistas o comunicadores del siglo XXI, como los profesionales versátiles, con criterio y con un altísimo compromiso ético, que requiere el actual entorno global, así como con las competencias interculturales necesarias para diagnosticar, relacionarse y afrontar la labora periodística en los complejos entornos multiculturales y digitales que estamos viviendo.

## 4. Los medios de comunicación en una sociedad intercultural. Orientaciones metodológicas

El presente capítulo presenta las orientaciones más específicas para el diseño de acciones de formación intercultural dirigidas a periodistas y profesionales de los medios de comunicación masiva.

### 4.1. Modelos de intervención en la formación intercultural

Plantearnos el diseño de una acción de formación intercultural nos lleva a reflexionar sobre qué modelo o modelos de intervención pueden ser los más adecuados para afrontar este reto. Un modelo de intervención es aquel referente teórico que fundamenta toda intervención educativa, en este caso, orientada al desarrollo de competencias interculturales por parte de las personas participantes en un curso formativo para profesionales del periodismo. De esta forma, destacan siete modelos básicos de intervención: desde una orientación basada en la exposición destacan *el modelo cognitivo, el modelo de atribución de significados, el modelo de autoconciencia cultural y el modelo de conciencia cultural*; en cambio, desde una orientación que potencie más la experiencia de las relaciones interculturales destacan *el modelo de transformación comportamental, el modelo de aprendizaje experiencial, y el modelo interaccional*.

En la tabla siguiente se resumen estos modelos distinguiendo entre los objetivos pedagógicos, los contenidos y las técnicas educativas más frecuentes en cada uno de ellos.

| MODELO                               | FUNDAMENTO                                                                  | OBJETIVOS                                                                   | CONTENIDOS                                           | TÉCNICAS                                                    |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>COGNITIVO</b>                     | Se basa en una aproximación a los contenidos conceptuales.                  | Desarrollar conocimientos sobre aspectos culturales.                        | Aspectos culturales específicos de un contexto.      | Lecturas, películas, clases magistrales, presentaciones.    |
| <b>ATRIBUCIÓN DE SIGNIFICADOS</b>    | Explicación del comportamiento de los demás, desde su punto de vista.       | Analizar las situaciones desde el punto de vista de las otras personas.     | Empatía, estereotipos y prejuicios.                  | Incidentes críticos y análisis de casos.                    |
| <b>AUTOCONCIENCIA CULTURAL</b>       | Se basa en la comprensión de uno mismo como ser cultural.                   | Objetivos introspectivos y de interiorización cultural.                     | Elementos culturales propios.                        | <i>Training group</i> y clarificación de valores.           |
| <b>CONCIENCIA CULTURAL</b>           | Se basa en la comprensión de aspectos culturales tanto propios como ajenos. | Desarrollar el conocimiento sobre las demás culturas a partir de la propia. | Aproximaciones culturales generales.                 | Análisis de películas o documentales, incidentes críticos   |
| <b>TRANSFORMACIÓN COMPORTAMENTAL</b> | Se basa en habilidades de comportamiento básicas.                           | Enseñar habilidades de comportamiento de una cultura específica.            | Soluciones a problemas o conflictos muy específicos. | Simulaciones, role-playing y ejercicio comportamental.      |
| <b>APRENDIZAJE EXPERIENCIAL</b>      | Procesos experienciales, implicación en un contexto similar                 | Superar sentimientos de frustración y desarrollar                           | Se van modificando en función de las necesidades de  | Role-playing, <i>teatro intercultural</i> , viajes de campo |

|                      | a una cultura.                                                                    | actitudes positivas.                                                                       | las personas.                                                     | e inmersión cultural.                                      |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>INTERACCIONAL</b> | Se basa en la interacción entre las personas de diferentes referentes culturales. | Desarrollar conocimientos, actitudes y comportamientos mediante el contacto intercultural. | Varios, desde aspectos cognitivos, afectivos o de comportamiento. | Experiencias de contacto intercultural y contacto virtual. |

Tabla 1. Modelos de intervención para el desarrollo de competencias interculturales

Estos modelos tienen aspectos favorables y algunas limitaciones importantes, que evidencian su ineficacia si se utilizan de forma aislada. Estas limitaciones afectan a la intervención educativa, por ello se recomienda la combinación de más de uno de estos modelos para acentuar diversos aspectos, según los objetivos del programa (Chen y Starosta, 1998). Complementar el enfoque de intervención partiendo de más de un modelo, favorece un mayor número de aportaciones y ventajas, al mismo tiempo que se superan gran parte de sus limitaciones.

## 4.2. Estrategias educativas

En este punto se van a presentar algunas orientaciones muy concretas para el diseño de acciones de formación intercultural para periodistas. Según nuestro criterio, la determinación de la estrategia educativa es uno de los aspectos clave para el logro de los objetivos de la misma. Se entiende por *estrategia* los supuestos metodológicos de base que subyacen a la selección, planificación e implementación de las *técnicas educativas* para llegar a la consecución de una serie de objetivos educativos.

Desde la Fundación Atman se han considerado tres tipos de estrategias educativas para la formación intercultural de profesionales en general y de periodistas, en particular.

### 4.2.1. Estrategias cognitivas

Estas estrategias plantean una serie de actividades de tipo cognitivo en las que mediante la comparación, el análisis y la síntesis de hechos, bajo la aplicación de modelos teóricos, permite un mayor grado de conocimiento y comprensión de la realidad social bajo el prisma cultural. La aplicación de las taxonomías culturales, fundamentadas en los modelos de reconocidos autores<sup>7</sup>, modelos teóricos que han sintetizado valores y componentes clave para el análisis cultural, es un requisito fundamental para que estas estrategias cognitivas puedan propiciar un verdadero conocimiento cultural y no una superficial transmisión de estereotipos.

### 4.2.2. Estrategias sociomorales

Las estrategias sociomorales son aquellas que permiten que la persona, mediante unas actividades específicas, reflexione sobre dilemas morales, que favorezcan en última instancia el conocimiento de la propia identidad. El uso de estrategias sociomorales tiene como objetivo que el participante de la formación intercultural tome conciencia de sus propios valores, para reflexionar y profundizar en ellos.

<sup>7</sup> Hostefede, (1980,1989,1994,1999) Trompenaars (1981 y1998), Hall (1966 y1976)



### **4.2.3. Estrategias socioafectivas**

Las estrategias socioafectivas, priorizan el aprendizaje vivencial. La empatía se desarrolla especialmente bajo esta estrategia de carácter afectivo: comprender que las otras personas también tienen un punto de vista y quizás sea distinto, relacionar y coordinar distintos elementos y perspectivas, o controlar y relativizar el propio punto de vista cuando se tiene en cuenta la opinión de los demás. Este tipo de estrategia consiste básicamente en plantear una experiencia que será compartida por todas las personas del grupo. Mediante técnicas de simulación por ejemplo, se da la oportunidad de experimentar personalmente una serie de situaciones donde intervienen diferencias culturales en las relaciones intergrupales que a menudo acontecen en la vida profesional.

### **4.3. Técnicas formativas<sup>8</sup>**

La adecuada selección de las técnicas que se aplicarán a lo largo de la acción e formación intercultural es un aspecto clave para el logro de los objetivos de la misma. Existe un amplio repertorio de técnicas y recursos para trabajar la formación intercultural. Aunque a pesar de dicha diversidad se mantienen ciertas tendencias en función de que se trabajen aspectos cognitivos, afectivos o comportamentales. En este sentido, se recomiendan actividades como la lectura de casos, discusiones grupales, análisis de películas de video, y sesiones de discusión en pequeño grupo, para el desarrollo de competencias cognitivas. Mientras que para favorecer los aspectos afectivos, se recomiendan técnicas de simulación, dramatización y role-playings. Finalmente, técnicas como la observación de encuentros interculturales, el contacto intercultural, experiencias de campo, o simulaciones, se proponen para el desarrollo de la competencia comportamental.

Las actividades de intervención concretas bajo los enfoques definidos, pueden ser muy variadas en sus aproximaciones y uso, aunque nos remiten, en general, a una serie de técnicas específicas que se destacan como más adecuadas para los programas de formación intercultural:

- La dramatización o role-playing
- El estudio de casos e incidentes críticos
- Análisis de diálogos interculturales
- Las simulaciones
- Visionado y análisis de recursos audiovisuales

#### **4.3.1. El role-playing**

Se basa en la dramatización de unos papeles por parte de los y las participantes y en la propuesta de soluciones, transformando a los observadores en participantes. Concretamente, se trata de una reproducción simulada de una situación potencialmente real en la que se pretende vivenciar no sólo intelectualmente, sino también con los sentimientos y el cuerpo: destacando elementos cognitivos, afectivos y comportamentales

El role-playing promueve el desarrollo de objetivos como:

---

<sup>8</sup> Para complementar la información de este apartado referirse a autores como: Gudykunst, Ting-Toomey, y Wiseman, 1991; Chen & Starosta (1998); Morales (2000); Barnak (1980); Padró (1997) y Schnapper, (1980).

- Practicar y aprender habilidades de comunicación intercultural
- Practicar y ejecutar ciertas acciones de solución en situaciones específicas
- Explorar reacciones y sentimientos en situaciones simuladas
- Favorecer la implicación
- Facilitar una mayor comprensión de los modelos de pensamiento y comportamiento de las personas de distinta cultura a la propia

#### **4.3.2. El estudio de casos e incidentes críticos**

El estudio de casos e incidentes críticos es uno de los recursos más utilizados en la formación intercultural para profesionales. A partir de la descripción realista de incidentes, situaciones o eventos de la actividad profesional o social intercultural, los participantes deberán aplicar estrategias del análisis crítico, debate y generación de soluciones. Para garantizar el éxito en su utilización se proponen casos concretos y breves, realistas, que presenten información adicional breve para el análisis, evitando dar la respuesta correcta y proporcionando explicaciones alternativas en los elementos de discusión, favoreciendo soluciones alternativas a los conflictos. A menudo se incluyen en programas con un enfoque cercano al modelo de *conciencia cultural*.

#### **4.3.3. Las simulaciones**

Se consideran como una de las herramientas más poderosas para el desarrollo de competencias interculturales, dado que el formato lúdico proporciona un entorno de aprendizaje altamente estimulante para el alumnado, mostrando los hechos y características básicas de una cultura, y ofreciendo la oportunidad al alumnado de observar e interactuar de forma simulada, respondiendo a los siguientes objetivos posibles:

- Incrementar la conciencia identitaria cultural propia y de los demás
- Comprender los problemas potenciales posibles en el proceso de adaptación a una nueva cultura
- Estimular discusiones sobre las diferencias culturales
- Practicar nuevos roles y expresarse en situaciones simuladas
- Favorece la implicación emocional para aprender los principios de la comunicación intercultural

No obstante, las simulaciones son una técnica más compleja de utilizar, dado que requiere de un nivel mayor de preparación por parte del profesorado que lo implementa. Supone una dramatización mucho más elaborada y con más personajes que intervienen en el entramado de la historia. Algunos ejemplos son los clásicos: *Ecotonos*, *Bafa Bafa*, *Barnga*, etc.

#### **4.3.4. Visionado, análisis y crítica de recursos audiovisuales**

El visionado, análisis y crítica de películas, vídeos etc. pueden propiciar la generación de vivencias y emociones en el marco controlado y seguro de la ficción. Ver a otras personas ante situaciones de choque cultural puede generar, debidamente conducido, actitudes empáticas tan necesarias para el desarrollo de la sensibilidad cultural y otros objetivos afectivos de la formación. Con los recursos audiovisuales pueden trabajarse objetivos de aprendizaje de hechos, principios, etc. El aprendizaje de comportamientos, normas sociales, etc. y desarrollar de actitudes y vivencia de ciertos estados afectivos.

En este mismo sentido, la utilización de recursos tecnológicos la grabación de vídeo, el uso de la webcam o Internet posibilitan un amplio repertorio de experiencias y recursos de los que destaca el intercambio intercultural entre personas de diversas partes del mundo.

#### 4.4. Actividades formativas sugeridas

Teniendo en cuenta los planteamientos teóricos y metodológicos que se han abordado en este material, a continuación, se presentan a modo de ejemplo, algunas actividades para el curso de formación a los profesionales del periodismo que abordan específicamente la interculturalidad en 6 dimensiones o aspectos, a saber:

- *Comprensión de la importancia y beneficios de la diversidad*
- *Autoconocimiento cultural*
- *Conocimiento y comprensión del otro cultural*
- *Comprensión de los fenómenos del etnocentrismo, estereotipos, prejuicios y discriminación*
- *Habilidades para el diagnóstico de ruidos interculturales en el manejo de la información periodística*
- *Habilidades para la comunicación intercultural*

*Tabla 2. Dimensiones a abordar en una propuesta de formación intercultural para los profesionales del Periodismo*

En la siguiente tabla se sintetizan la relación de actividades presentadas según las dimensiones propuestas<sup>9</sup>:

| <b>Dimensiones</b>                                                                                           | <b>Actividades</b>                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Comprensión de la importancia y beneficios de la diversidad</i>                                           | ✓ Los grupos a los que pertenecemos                                                                                 |
| <i>Autoconocimiento cultural</i>                                                                             | ✓ Identificando sus valores prioritarios                                                                            |
| <i>Conocimiento y comprensión del otro cultural</i>                                                          | ✓ La misión del Arco Iris                                                                                           |
| <i>Comprensión de los fenómenos del etnocentrismo, estereotipos, prejuicios y discriminación</i>             | ✓ La galería de los estereotipos                                                                                    |
| <i>Habilidades para el diagnóstico de ruidos interculturales en el manejo de la información periodística</i> | ✓ Detección de ruidos interculturales en la información periodística<br>✓ Autodiagnóstico de ruidos interculturales |
| <i>Habilidades para la comunicación intercultural</i>                                                        | ✓ Construyendo con diferencias<br>✓ Diálogos interculturales                                                        |

*Tabla 3. Actividades propuestas por dimensión*

<sup>9</sup> Se sugiere genéricamente, que de ser posible, se utilicen las actividades en el orden en que se presentan en este documento. No obstante, quien diseñe el programa formativo, podrá ubicar las actividades, según los objetivos, perfil de participantes del curso, así como la dinámica grupal que se desarrolle durante el evento.

#### 4.4.1. Comprensión de la importancia y beneficios de la diversidad

Existen numerosas actividades y recursos para fomentar la comprensión y la importancia de los beneficios de la diversidad. Desde el enfoque intercultural todas las actividades que se incluyan en este apartado deben realizarse enfatizando los valores de reconocimiento de la diversidad cultural como riqueza, la convivencia en la diferencia, el intercambio cultural, el respeto a la identidad de cada uno, etc.

### LOS GRUPOS A LOS QUE PERTENECEMOS<sup>10</sup>

Fuente: Francisco Javier de Santos (2006).

#### Objetivos de aprendizaje

Mediante esta actividad se pretende que los participantes reflexionen sobre la importancia que en cada uno de nosotros tiene el pertenecer a distintos grupos y cómo dichas pertenencias impactan en la identidad personal, la forma de comunicarnos y en el trabajo como periodistas. Servir de rompehielo al inicio del taller y presentación de los participantes, mediante la identificación de la diversidad que existe en cada uno de nosotros, a través de nuestras múltiples pertenencias.

**Tiempo o duración:** 45-60 minutos, dependiendo del número de participantes

**Materiales:** Ninguno

#### Desarrollo

a) Pedir a los participantes que se pongan de pie y dar las siguientes instrucciones:

“Vamos a comenzar a conocernos un poco, o aquellos que ya se conocen, vamos a profundizar nuestro conocimiento. Vamos a reunirnos en pequeños grupos, de acuerdo a las características que yo les vaya mencionado.

Cuando estén reunidos en grupos, conversarán unos minutos entre si, presentándose por su nombre y compartiendo la respuesta a la pregunta:

- *¿Qué implica para mí pertenecer a este grupo? (Ej. ¿Qué implica ser mujer o ser hombre en mi país?)*

b) Pasados unos 2-3 minutos, el instructor pedirá que se vuelvan a formar otros subgrupos, de acuerdo con otra característica y así sucesivamente hasta completar al menos 5-6 de las características que aparecen en el siguiente listado. **(30 minutos)**

- \* Con estudios de posgrado y sin estudios de posgrado
- \* Por país de origen
- \* Que tengan hijos o que no tengan hijos
- \* Por religión
- \* Que hablen más de un idioma o que sólo hablen un idioma
- \* Por función dentro de la labor periodística

---

<sup>10</sup> Se sugiere utilizar esta actividad al inicio del curso, como parte de las actividades de conocimiento inicial y presentación de los participantes.

c) Desde la última conformación de subgrupos, realizar la sesión plenaria, pidiendo que cada uno de los participantes (o al menos la mayoría) *presente a algún compañero(a), mencionado el nombre y algo que le haya parecido interesante durante las conversaciones efectuadas*. Asimismo, después de presentar a un compañero(a), cada uno de los participantes deberá mencionar los 3 grupos de pertenencia que le son más significativos, aunque alguno de ellos no haya sido mencionado en el ejercicio anterior. **(30 minutos)**

### Criterios de valoración

El facilitador podrá cerrar la actividad preguntando al grupo: **¿Por qué es importante tomar en cuenta la diversidad en la labor periodística?**

El facilitador orientará la discusión hacia la importancia de la diversidad de grupos a los que pertenecemos cada uno de nosotros, como parte de la identidad personal y de cómo esta diversidad impacta, favorable o desfavorablemente, para las competencias comunicativas y para los procesos de trabajo colaborativo.

La discriminación y falta de respeto por algún o varios de los grupos a los que pertenecemos, se convierten en el principal obstáculo para la comunicación con otros, motivo de conflicto en las relaciones entre personas, así como impacta negativamente en la autoestima de las personas que son discriminadas.

Por lo anterior, el respeto y aceptación de la diversidad se convierte en elemento clave y enriquecedor para nuestra comunicación y trabajo colaborativo. Asimismo, el identificar los diferentes grupos a los que pertenecemos nos permite construir puentes de respeto, diálogo y comprensión para construir un mundo mejor.

El instructor cerrará la dinámica resaltando las múltiples pertenencias que cada uno de nosotros tiene y que son todas ellas parte de nuestra identidad personal, son parte de la diversidad existente en cada uno de nosotros y por tanto son válidas y merecen respeto. El facilitador podrá apoyar la actividad con la presentación y reflexión de la figura denominada “el iceberg de la diversidad”, resaltando los múltiples grupos de pertenencia que cada uno de nosotros tiene y que son todos ellos parte de nuestra identidad personal, son parte de la diversidad existente en cada uno de nosotros.

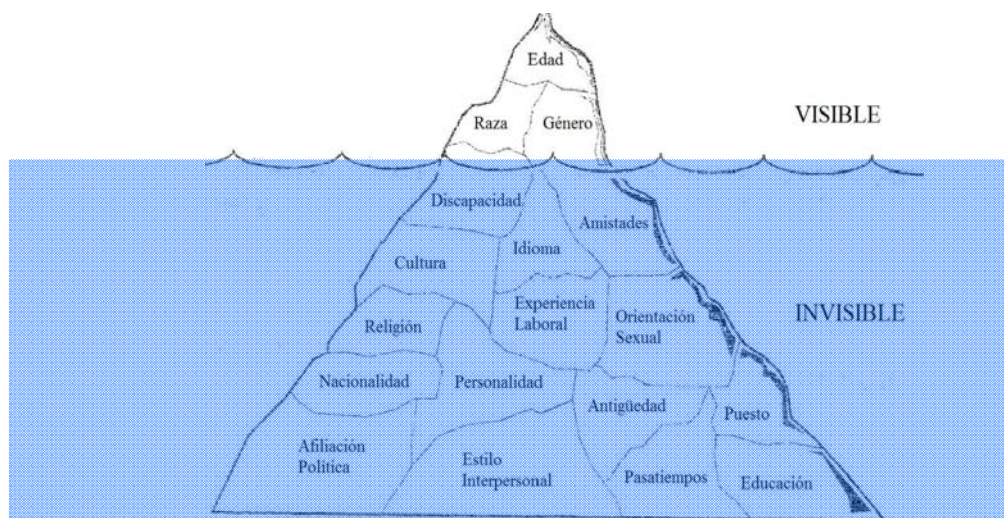


Figura 3. El iceberg de la diversidad

Traducido y adaptado de: Salomon, M. y Schork, J. (2003) Turn Diversity to your advantage. Industrial Research Institute Pub. P.38

#### 4.4.2. Autoconocimiento cultural

En este apartado será muy conveniente el incluir actividades que permitan a los participantes realizar un ejercicio introspectivo, que les permita identificar cuáles son los valores propios y cómo dichos valores están fuertemente matizados por los grupos culturales a los que cada uno pertenece.

### IDENTIFICANDO SUS VALORES PRIORITARIOS<sup>11</sup>

Autor:: Farid Elashmawi, Global Success en Aneas et al. (2004) Competencias Global. Madrid: Diaz de Santos

#### Objetivos de aprendizaje

Entender determinados valores culturales y ver cómo las diferencias culturales pueden afectar a las relaciones comerciales. En concreto, los asistentes:

- Identificarán sus propios valores culturales.
- Contrastarán los valores culturales personales con los valores culturales nacionales.
- Discutirán las diferencias y similitudes en los valores culturales.

**Tiempo** Unos 30 minutos

#### Materiales

- Un ejemplar de la copia “Identificar las propiedades” para cada asistente (consta de dos páginas que pueden imprimirse en las dos caras de una misma hoja).
- Materiales para escribir: papel y bolígrafo
- Pizarra de papel o de pared para las presentaciones en grupo.

#### Desarrollo

1. Entregue a cada asistente una copia de la hoja de trabajo en la que constan veinte valores culturales comunes.
2. Pida a los participantes que escojan sus cinco valores principales (no necesariamente por orden).
3. A continuación, pídale que intenten averiguar cuáles son los cinco valores principales de otras culturas (p.ej. americana, árabe o japonesa).
4. Pida a los participantes que comparen sus respuestas. También pueden establecer comparaciones con los valores culturales nacionales de la segunda página.

---

<sup>11</sup> Se sugiere que esta actividad se utilice antes de la actividad que pretende tener un mayor conocimiento del “otro” diferente. No obstante, de acuerdo al nivel de autoconocimiento que tenga el grupo en formación, puede realizarse después o no realizarse.

Vuelva a reunir a todo el grupo y pida a los participantes que expliquen qué han aprendido y con qué sorpresas se han encontrado. También pueden resumir los cinco valores que predominan en el grupo. Resultará especialmente útil si se trata de un grupo de trabajo íntegro.

### Identificando sus valores prioritarios :

#### 1. Hoja de trabajo

Marque sus cinco valores culturales principales en la siguiente lista. El moderador puede solicitarle que pronostique cuáles cree que son los cinco valores principales en otra cultura, como la americana, la arábiga o la japonesa, en la columna "Otra cultura".

|     |                        | Sus 5 valores principales | Otra cultura: 5 valores principales. |
|-----|------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 1.  | Armonía del grupo      | _____                     | _____                                |
| 2.  | Competición            | _____                     | _____                                |
| 3.  | Antigüedad             | _____                     | _____                                |
| 4.  | Cooperación            | _____                     | _____                                |
| 5.  | Privacidad             | _____                     | _____                                |
| 6.  | Franqueza              | _____                     | _____                                |
| 7.  | Igualdad               | _____                     | _____                                |
| 8.  | Formalidad             | _____                     | _____                                |
| 9.  | Riesgo                 | _____                     | _____                                |
| 10. | Reputación             | _____                     | _____                                |
| 11. | Libertad               | _____                     | _____                                |
| 12. | Seguridad familiar     | _____                     | _____                                |
| 13. | Relaciones             | _____                     | _____                                |
| 14. | Confianza en uno mismo | _____                     | _____                                |
| 15. | Tiempo                 | _____                     | _____                                |
| 16. | Consenso del grupo     | _____                     | _____                                |
| 17. | Autoridad              | _____                     | _____                                |
| 18. | Posesión material      | _____                     | _____                                |
| 19. | Espiritualidad         | _____                     | _____                                |
| 20. | Rendimiento del grupo  | _____                     | _____                                |

#### 2. Valores identificados

A continuación puede consultar los valores identificados para nueve culturas nacionales, según la investigación que ha llevado a cabo Global Success.

| Países árabes  | EE.UU.    | Japón             |
|----------------|-----------|-------------------|
| Antigüedad     | Igualdad  | Relaciones        |
| Espiritualidad | Libertad  | Armonía del grupo |
| Reputación     | Franqueza | Familia           |

|                    |                        |                        |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| Familia            | Confianza en uno mismo | Libertad               |
| Autoridad          | Cooperación            | Cooperación            |
| <b>Indonesia</b>   | <b>Corea</b>           | <b>Francia</b>         |
| Relaciones         | Familia                | Confianza en uno mismo |
| Familia            | Cooperación            | Libertad               |
| Reputación         | Relaciones             | Franqueza              |
| Cooperación        | Harmonía del grupo     | Relaciones             |
| Harmonía del grupo | Espiritualidad         | Tiempo                 |
| <b>Alemania</b>    | <b>Suiza</b>           | <b>España</b>          |
| Tiempo             | Privacidad             | Familia                |
| Competición        | Formalidad             | Reputación             |
| Privacidad         | Confianza en uno mismo | Relaciones             |
| Franqueza          | Tiempo                 | Libertad               |
| Reputación         | Reputación             | Franqueza              |

### Criterios de valoración

El facilitador podrá destacar aquellos aspectos más previsibles e imprevisibles de los valores de cada una de las culturas. Ahondando en los puntos de unión que pueden identificarse entre todas ellas, es decir, en los valores comunes o semejantes.

#### 4.4.3. Conocimiento y comprensión del otro cultural

A fin de mejorar la comprensión del impacto de la cultura en las personas y los grupos sociales, así como el mejorar el conocimiento y comprensión de los otros, como seres culturales, se sugiere incluir actividades que permitan tener la vivencia y reflexionar sobre el origen de la cultura, el surgimiento de los valores y creencias, así como la manera en que dichos valores impactan cotidianamente en las relaciones interpersonales e interculturales.

### **LA MISION DEL ARCO IRIS**

Autora: Shizu Yamamoto, Aomori Public College  
Aomori, Japón en Aneas et al. (2004) Competencias Global. Madrid: Diaz de Santos.

#### Objetivos de aprendizaje

Tres grupos culturales diferentes interactúan entre sí utilizando tarjetas de colores diferentes: rojo, azul y amarillo. Se asigna una misión a cada uno de estos tres grupos.



Gana el grupo que cumpla su misión más satisfactoriamente en el tiempo fijado. Los objetivos de esta actividad son:

- mejorar la percepción de la diversidad y los propios prejuicios etnocéntricos
- examinar las diferentes actitudes y enfoques de cada cultura al interactuar con otras culturas
- analizar los conflictos interculturales o multiculturales
- Además, si se utiliza con la breve película (unos 15 minutos) *Rainbow War* (Pyramid Films) considerar posibles soluciones para el conflicto intercultural y analizar diferentes estrategias para el trabajo en equipo entre personas de culturas diferentes.

### **Tiempo**

75-90 minutos.

- Unos 10 minutos para explicar el juego y formar grupos
- 15-30 minutos para que los grupos se reúnan en un espacio separado, estudien su cultura y decidan qué estrategia seguirán para ganar el juego
- Unos 10-15 minutos de interacción
- Como mínimo 30 minutos para las fases de discusión y conclusiones

### **Materiales**

- Una hoja de instrucciones para cada grupo que describa su cultura y su misión.
- Cada miembro de cada grupo debe tener como mínimo diez tarjetas del color de su grupo (rojo, azul y amarillo o dorado), del tamaño de una tarjeta de crédito.
- Cada grupo debe disponer de tijeras, cinta adhesiva, rotuladores rojo, azul y amarillo y otros materiales de oficina para planificar una estrategia creativa para llevar a cabo su misión.
- Prepare distintivos con el símbolo o el color de los grupos para cada miembro, de forma que todos sepan a qué grupo pertenecen los demás.
- Utilice una sala amplia que permita a los participantes moverse con comodidad.
- Un espacio separado para que los tres grupos puedan diseñar sus estrategias antes de empezar el juego. Lo ideal sería disponer de tres salas separadas, una más amplia para la interacción en la que podría desarrollar su estrategia uno de los grupos, y otras dos más pequeñas en las que podrían reunirse los otros dos grupos.

### **Desarrollo**

1. Divida a los participantes en tres grupos: rojo, azul y amarillo. Explíqueles que cada grupo deberá desplazarse a una sala o zona de trabajo separada y que el juego se iniciará cuando vuelvan a reunirse todos.
2. Entrégueles tarjetas de color (10 tarjetas del color del grupo a cada miembro), material de oficina y la hoja de instrucciones que describe su cultura y misión. Explique que ganará el grupo que complete su misión con más éxito.
3. Los tres grupos estudiarán sus instrucciones detenidamente y analizarán su “nueva” cultura. Los grupos no deben conocer las culturas o la misión del resto de grupos. En sus reuniones privadas, cada grupo formulará una estrategia para ganar el juego. Vaya de un grupo a otro y compruebe que han entendido las instrucciones.

4. Cuando todos los grupos estén listos, invíteles a volver a reunirse con los demás. Anímeles a iniciar sus interacciones.
5. Cuando acabe el tiempo asignado o los grupos crean que ya ha habido suficiente interacción, concluya el juego.

Éste es un juego no verbal, pero si los asistentes se sienten muy incómodos jugando en silencio, pueden utilizar el lenguaje musical que se describe en sus hojas de instrucciones.

### **Criterios de valoración**

Pida a los grupos que comenten qué ha sucedido, cómo se han sentido y qué han aprendido. Anímeles a discutir cómo podrían aplicar lo que han aprendido a sus intereses y tareas diarias.

Éstas son algunas posibles preguntas para la fase de conclusiones:

- *¿Qué grupo ha tenido más éxito? ¿Por qué?*
- *¿Qué opinan sobre el grupo rojo? ¿Y sobre el azul? ¿Y sobre el amarillo?*
- *¿Qué opinan sobre su propio grupo?*
- *¿Cómo se han sentido durante la interacción?*
- *¿Qué creen que ha sucedido?*
- *¿Qué sucede si sustituimos el término “tarjeta roja/azul/amarilla” por una cultura específica en la declaración de misión?*
- *¿Qué observamos en el mundo real en relación con este juego? ¿Pueden efectuarse asociaciones históricas?*

En la siguiente figura se muestra gráficamente una representación del concepto “cultura”, a través de la conocida figura de un iceberg, el cual nos indica que en la cultura, al igual que un iceberg, 90% del mismo está oculto bajo el agua y sólo el 10% sobresale de la superficie.

En el nivel oculto se encuentran las creencias o supuestos culturales básicos, los valores, las normas y las actitudes. Este nivel es el nivel de la religión y la ideología sociopolítica.

En el nivel observable, que es el que está fuera del agua, corresponde a los productos culturales, entre los que podemos destacar todos los artefactos y creaciones del hombre, como la tecnología, el arte y las organizaciones.

La herramienta o elemento clave que nos permite tener acceso al nivel oculto, y que por tanto, es el puente entre ambos niveles del iceberg, es la comunicación, por lo que el manejo competente de dicha habilidad es la clave para conocer, valorar y aprender a manejar los elementos ocultos de la cultura.

## El iceberg de la cultura



Figura 4. El iceberg de la cultura

### 4.4.4. Comprensión de los fenómenos del etnocentrismo, estereotipos, prejuicios y discriminación

Las actividades que se realicen en este apartado tienen como objetivo el incrementar la conciencia de los participantes sobre el concepto del etnocentrismo. Asimismo, diagnosticar el uso personal y grupal que hacemos de los estereotipos, así como de reflexionar sobre el origen de los mismos e intentar encontrar estrategias posibles de ruptura con dichos estereotipos o prejuicios.

Por otro lado y considerando que para poder tener una mayor apertura y sensibilización hacia las personas que son discriminadas por alguna razón, es importante haber sido discriminados de alguna manera a lo largo de la vida. Se sugiere a fin de favorecer esta sensibilización y empatía hacia la persona discriminada, incluir algunas actividades que favorezcan tener esta vivencia.

## LA GALERIA DE LOS ESTEREOTIPOS<sup>12</sup>

Autor: Eric Lynn, LCT Consultants Nürnberg, Alemania en Aneas et al. (2004) Competencias Global. Madrid: Diaz de Santos.

### Objetivos de aprendizaje

Esta actividad ayudará a los grupos a tener más éxito cuando trabajen en equipo en proyectos multiculturales. Al final de la actividad, los participantes:

- conocerán cuáles son sus propios estereotipos y los de sus colegas, y habrán estado expuestos a las percepciones que los demás tienen de ellos

<sup>12</sup> Creemos que es importante ubicar esta actividad una vez realizada alguna actividad de autoconocimiento y/o de conocimiento del otro cultural, a fin de servir de puente hacia las actividades que pretenden desarrollar las habilidades diagnósticas de los ruidos interculturales.

- reconocerán el daño que la clasificación en estereotipos puede ocasionar a la cooperación
- habrán definido un marco de cooperación futura

### Tiempo

70 minutos

### Materiales

- Varias pizarras de papel (número de subgrupos más dos)
- Rotuladores suficientes, cinta adhesiva protectora
- Una sala grande con mucho espacio disponible. No se necesitan mesas y sillas sólo durante la fase de recapitulación. Las pizarras de papel se colocarán en varios lugares de la sala de forma que cada subgrupo tenga espacio suficiente para trabajar sin molestar.

### Desarrollo

1. Introduzca brevemente los conceptos de estereotipos, sesgos y prejuicios relacionándolos con el motivo por el que asisten los participantes a esta sesión. Por ejemplo: “Todos tenemos ciertos estereotipos, tanto positivos como negativos, sobre otros grupos culturales. No es algo malo en sí mismo. Los estereotipos son negativos cuando permitimos que interfieran en el modo en que juzgamos la situación o nos comunicamos con alguien”. (5 –7 minutos)
2. Divida el grupo en subgrupos de la misma cultura que no superen los 6 miembros.
3. Indíqueles que deben identificar y mostrar los estereotipos que tienen sobre otros dos grupos culturales que participen en el proyecto. Para ello utilizarán dos hojas de la pizarra de papel. Los estereotipos pueden ser positivos y negativos. (20-25 minutos)

|                                                                               |                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| [Ejemplo con 5 grupos culturales A, B, C, D, E) participando en la actividad] | Ejemplo en la pizarra de papel]                                           |
| <b>Cultura A:</b> Estereotipos de B y C                                       | <b>Nuestra perspectiva (españoles) sobre los alemanes y los italianos</b> |
| <b>Cultura B:</b> Estereotipos de A y E                                       |                                                                           |
| <b>Cultura C:</b> Estereotipos de D y B                                       |                                                                           |
| <b>Cultura D:</b> Estereotipos de C y E                                       |                                                                           |
| <b>Cultura E:</b> Estereotipos de D y A                                       |                                                                           |

4. Exponga las páginas de las pizarras en los lugares en que trabajan los grupos. Anime a los participantes a desplazarse por la sala y leerlas. (8-10 minutos)
5. Vuelva a formar los subgrupos anteriores. Indíqueles que discutan y anoten en sus pizarras respuestas a la siguiente pregunta: “¿Qué nos hace ver a los demás bajo el prisma de los estereotipos?” (10-12 minutos)
6. Comente las respuestas con todo el grupo. Otras preguntas que podría plantear:
  - ¿Cuáles son sus reacciones ante esta información?
  - ¿Qué ha aprendido sobre sí mismo?
  - ¿Qué ha aprendido sobre sus colegas?

*¿Cómo podría afectar todo esto a su colaboración en el proyecto?*

7. Para discutir una última pregunta (“¿Qué debemos hacer para que todos podamos colaborar satisfactoriamente en el proyecto?”), forme grupos con miembros de culturas diferentes (máx. 6 personas por grupo) y pídale que anoten sus ideas en las pizarras. (10-15 minutos)
8. Anime a cada subgrupo a presentar brevemente sus resultados y coméntenlos con todo el grupo. (10 -15 minutos)

### **Criterios de valoración**

No es necesario otro apartado de recapitación y conclusiones. La última fase consistirá en definir ciertos principios válidos para el equipo del proyecto.

Este ejercicio permite a los participantes clarificar el origen de los estereotipos (usualmente la experiencia vital de cada persona, donde la familia, grupos sociales importantes para cada uno, así como los medios masivos se encargan de difundir y reforzar constantemente dichos estereotipos), así como las vías posibles de ruptura (comunicación con personas integrantes de los diversos grupos sobre los cuales tenemos estereotipos; diálogo sobre dichos estereotipos como en este ejercicio, a fin de ver que existen diversos puntos de vista sobre el mismo objeto de observación, el cual depende de la experiencia vital de cada uno).

### **¡Atención!**

*Este ejercicio puede no ser aconsejable en aquellos casos o con aquellas culturas en las que la sensibilidad del grupo es alta o cuando es políticamente correcto la negación absoluta de los estereotipos sobre otras personas y la expresión de los estereotipos propios se considera una prueba de prejuicio o parcialidad conscientemente sostenidos (como suele suceder en EE.UU.)*

### **4.4.5. Habilidades para el diagnóstico de ruidos interculturales en el manejo de la información periodística**

Considerando la importancia de la detección de los ruidos interculturales en la labor periodística, según se planteó en el capítulo tercero, se presentan algunas actividades para favorecer el desarrollo de dicha habilidad diagnóstica, tanto en el material informativo redactado por otros, como en el material propio.

## **DETECCION DE RUIDOS INTERCULTURALES EN LA INFORMACION PERIODISTICA**

Fuente: Francisco Javier de Santos (2006).

### **Objetivos de aprendizaje**

\* Analizar información periodística de una manera crítica a fin de detectar posibles ruidos interculturales en la misma

**Tiempo:** 90 minutos

---

**Material**

Información periodística recopilada en prensa escrita o internet

**Desarrollo**

1. El facilitador pedirá a los participantes (de preferencia durante el primer día del curso) que comiencen a recopilar información, ya sea de prensa escrita o de prensa digital.
2. El día anterior a la realización de esta actividad, pedirá a los participantes que traigan de manera impresa o fotocopiada la información que hayan podido recopilar
3. Cuando se efectúe la actividad, el facilitador pedirá a los participantes que de manera individual realicen una revisión de la información que cada uno haya traído, a fin de detectar posible ruidos interculturales, de acuerdo a las categorías planteadas en el capítulo 3. (45 minutos)
4. Enseguida pedirá que cada uno de los participantes realice una breve presentación frente en sesión plenaria, sobre los ruidos detectado en la información analizada. (45 minutos).

**AUTODIAGNOSTICO DE RUIDOS INTERCULTURALES<sup>13</sup>**

Fuente: Francisco Javier de Santos (2006).

**Objetivos de aprendizaje**

\* Analizar información periodística propia de una manera crítica a fin de detectar posibles ruidos interculturales en la misma

**Tiempo** 90 minutos

---

**Material**

Información periodística propia recopilada en prensa escrita o internet

**Desarrollo**

1. El facilitador pedirá a los participantes (de preferencia durante el primer día del curso) que comiencen a recopilar información, ya sea de prensa escrita o de prensa digital, que cada uno de ellos(as) haya escrito.
2. El día anterior a la realización de esta actividad, pedirá a los participantes que traigan de manera impresa o fotocopiada la información que hayan podido recopilar
3. Cuando se efectúe la actividad, el facilitador pedirá a los participantes que de manera individual realicen una revisión de la información que cada uno haya traído, a fin de detectar posible ruidos interculturales, de acuerdo a las categorías planteadas en el capítulo 3. (45 minutos)
4. Enseguida pedirá que cada uno de los participantes realice una breve presentación frente en sesión plenaria, sobre los ruidos detectado en la información analizada. (45 minutos).

---

<sup>13</sup> Se recomienda que no sólo se realicen actividades para detectar ruidos interculturales en la información periodística de otros profesionales, sino que se analicen también, de ser posible, productos propios.

#### 4.4.6. Habilidades para la comunicación intercultural

En este apartado se plantea la posibilidad de reforzar las competencias interculturales de los participantes, a través de actividades que les permitan poner en práctica dichas competencias.

### **CONSTRUYENDO CON LAS DIFERENCIAS<sup>14</sup>**

Autor: Claire B. Halverson, PhD, School for International Training Brattleboro, Vermont en Aneas et al. (2004) Competencias Global. Madrid: Diaz de Santos.

#### **Objetivos de aprendizaje**

Esta actividad introduce a los participantes a la estructura de alto y bajo contexto de Edward Hall y explora las oportunidades y retos de plantean las diferencias culturales. Los participantes:

- Identificarán los rasgos de los entornos de alto o bajo contexto que afectan a sus interacciones interpersonales y al comportamiento de grupo.
- Mejorarán su habilidad para observar el comportamiento cultural.
- Descubrirán cómo las diferencias pueden ser oportunidades y retos para las interacciones interpersonales y los entornos profesionales

**Tiempo** 90 minutos

#### **Material**

- Una copia del documento “Contexto cultural” para cada persona (Copia 1)
- Materiales de construcción como fichas, clips, bloques de Lego™, etc.
- Tarjetas de funciones de contexto alto y tarjetas de funciones de contexto bajo  
Más adelante encontrará ejemplos para las torres.
- 2 espacios separados fuera de la sala principal de formación

#### **Desarrollo**

##### **A. Introducción** (30 minutos)

Reparta el documento “Contexto cultural” y utilícelo para presentar el modelo de Edward Hall sobre las culturas de altos o bajos contextos”

##### **B. Actividad** (30 minutos)

1. Solicite 6 personas voluntarias para desarrollar la actividad principal. Esta actividad, que se desarrollará como un role-playing consistirá en la realización de una tarea que ha de ser corta y concreta, como construir una torre con clips de papel y fichas o construir un puente con bloques de Lego. Pueden definirse ciertos criterios para valorar el resultado de dicha tarea (p.ej. estabilidad, belleza o altura).

---

<sup>14</sup> Se recomienda que esta actividad se utilice en la parte final del evento formativo, como síntesis o conclusión de lo aprendido.

Será al realizar esta actividad cuando las personas pondrán en juego este modelo cultural.

2. Tras explicar esta información general, divida al equipo de 6 en dos subgrupos de 3 participantes en cada uno. Acomódelos en dos salas independientes del aula principal. Entregue a cada miembro del primer subgrupo la tarjeta con las instrucciones para trabajar según las culturas de alto contexto, y a cada miembro del otro subgrupo la tarjeta con las instrucciones para trabajar según las culturas de bajo contexto. Al entregar las tarjetas a los participantes, destaque de la relación de conductas que se señalan en la tarjeta, dos a los que el participante deberá prestar especial atención. Anótelos en la última línea. Pida a los participantes que lean la tarjeta y planifiquen cuál será su comportamiento. Cada subgrupo de constructores puede discutir cómo desempeñarán sus funciones, pero no es necesario que ensayen. Resulta útil tener un ayudante que prepare a los constructores.
3. Divida al resto de participantes del curso en dos grupos de observadores. Un grupo de observadores buscará comportamientos del contexto alto y el otro grupo buscará comportamientos del contexto bajo. Los observadores pueden estudiar la "Tabla de características del contexto cultural" mientras esperan que empiece "la función".
4. Los constructores vuelven y empiezan a trabajar. Tienen 15 - 20 minutos. Los observadores anotarán los ejemplos de comportamientos de contexto alto y bajo que observen, y qué constructores actúan de qué modo.

### **C. Conclusiones (30 minutos)**

1. Cuando acabe el tiempo de los constructores, pida a los observadores que expliquen el comportamiento de cada constructor y digan a qué contexto pertenecen. Ayúdelos a reproducir comportamientos reales, en lugar de efectuar comentarios interpretativos o de evaluación.
2. A continuación, pida a los constructores que describan el comportamiento que intentaban interpretar y pregúnteles cómo se sentían en ese papel. Advierta que en ocasiones los constructores no pueden demostrar un comportamiento que contradiga a sus modelos de comportamiento habituales, p.ej. a una persona de contexto especialmente bajo puede resultarle difícil evitar la orientación a un objetivo.
3. Discuta cómo las diferencias han afectado a la ejecución de la tarea.
4. Plantee las siguientes preguntas:
  - *¿Se han encontrado alguna vez en una situación similar? Proporcionen un ejemplo.*
  - *¿Cómo pueden las diferencias culturales crear obstáculos para los procesos de equipo y las interacciones con éxito?*
  - *¿Cómo pueden las diferencias culturales favorecer a los procesos de equipo y las interacciones con éxito?*
  - *¿Qué se puede hacer para minimizar los obstáculos y maximizar las ventajas?*
  - *¿Cuáles son las similitudes y las diferencias con otros equipos interculturales y multiculturales?*



## Documento: Contexto cultural\*

### Contexto alto

### Contexto bajo

#### 1. Asociación

##### *Lento y estable*

Las relaciones se basan en la confianza, crecen lentamente y son estables. Se distingue cuidadosamente entre los que están dentro y fuera del círculo de cada uno.

##### *Rápido y variable*

Las relaciones se inician y finalizan con mucha rapidez. Pueden haber muchas personas dentro del círculo de cada uno, las fronteras no están claras.

##### *Proceso*

El modo de hacer las cosas depende de la relación de una persona con los demás y del proceso del grupo.

##### *Tarea*

Las cosas se hacen siguiendo ciertos procedimientos y según un objetivo.

##### *Colectivo*

La identidad de cada uno tiene sus orígenes en grupos como la familia, la cultura, el trabajo.

##### *Individual*

La identidad de una persona tiene sus orígenes en los logros personales y la individualidad.

##### *Jerárquico*

La autoridad y la estructura social están centralizadas y la responsabilidad se encuentra en la cúspide. La persona de la cúspide trabaja para el bien del grupo.

##### *Igualitario*

La estructura social no está centralizada, la responsabilidad se desplaza hacia los niveles inferiores y se pasa la culpa de uno a otro.

#### 2. Interacción

##### *Uso elevado de la comunicación no verbal*

El tono de la voz, la expresión de la cara, los gestos y los ojos contribuyen de forma importante a la conversación.

##### *Uso bajo de la comunicación no verbal*

El mensaje se expresa principalmente en palabras y no mediante recursos no verbales.

##### *Mensaje implícito*

El mensaje verbal está implícito, el contexto es más importante (situación, personas, recursos no verbales).

##### *Mensaje explícito*

El mensaje verbal es explícito y el contexto no es tan importante.

##### *Indirecto*

Se parafrasea, se embellece aquello que se quiere decir.

##### *Directo*

Las cosas se dicen tal como son.

##### *El mensaje es una forma de arte*

La comunicación se considera una forma de arte, una forma de atraer a otra persona.

##### *El mensaje es literal*

La comunicación se considera una forma de intercambiar información, ideas y opiniones.

##### ***Discrepancias personalizadas***

Se es sensible hacia el conflicto surgido por la comunicación no verbal de otra persona. Es necesario resolver cualquier conflicto antes de proseguir con el trabajo, o evitarlo debido a su índole personal.

##### ***Discrepancias despersonalizadas***

El individuo se distancia del conflicto y sigue con la tarea. Se centra más en las soluciones racionales que en las personales. Es explícito sobre el comportamiento irritante de los demás.

**Contexto alto**

**Contexto bajo**

**3. Territorialidad (espacio)**

***El espacio es comunitario***

Las personas se acercan y comparten el mismo espacio.

***El espacio es territorial***

Las personas están más alejadas; el espacio está dividido en compartimentos y es de propiedad privada; la privacidad es importante.

**4. Temporalidad (tiempo)**

***El tiempo es policrónico***

Todo tiene su propio tiempo; el tiempo no puede programarse fácilmente; las necesidades de las personas pueden impedir ajustarse a un programa concreto. Lo más importante es que se lleve a cabo la actividad.

***El tiempo es monocrónico***

Las tareas se programan para un momento concreto; cada cosa debe hacerse a su tiempo. Lo más importante es llevar a cabo la actividad de un modo eficaz.

***Los cambios son lentos***

Todo está arraigado en el pasado, los cambios son lentos y las cosas son estables.

***Los cambios son rápidos***

Pueden hacerse cambios rápidos y ver resultados inmediatos.

***El tiempo es un proceso***

El tiempo pertenece a otros y a la naturaleza.

***El tiempo es un artículo de consumo***

El tiempo puede gastarse y ahorrarse. Cada uno es propietario de su tiempo.

**5. Aprendizaje**

***Uso de la concepción global***

El conocimiento forma parte de una situación; las cosas están conectadas, sintetizadas, forman un todo global. Se utilizan múltiples fuentes de información. El pensamiento es deductivo, va de lo general a lo específico.

***Uso de la racionalidad***

El conocimiento se adquiere mediante "una cosa o la otra". La realidad está fragmentada y dividida en compartimentos. Se utiliza una sola fuente de información. El pensamiento es inductivo, de lo específico a lo general, y está centrado en el detalle.

***Aprendizaje mediante modelos***

El aprendizaje tiene lugar mediante la creación de modelos, la práctica y la demostración.

***Aprendizaje mediante instrucciones***

Todo se explica en detalle, se utilizan explicaciones explícitas.

***Orientación hacia el grupo***

Se prefieren los grupos para el aprendizaje y la solución de problemas.

***Orientación individual***

Se prefiere enfrentarse a las tareas y al aprendizaje individualmente.

***Se valora la precisión***

Lo más importante es aprender bien las cosas.

***Se valora la velocidad***

Se valoran la eficacia y la velocidad.

## DIÁLOGOS INTERCULTURALES<sup>15</sup>

Autor: Craig Storti, Craig Storti & Associates  
Westminster, MD, EE.UU. en Aneas et al. (2004) Competencias Global. Madrid: Diaz de Santos.

### Objetivos de aprendizaje

Ilustrar cómo las diferencias culturales crean malentendidos en la comunicación.

### Tiempo

Unos 35 minutos

### Materiales

- Una copia de “Diálogos” para cada participante.

### Desarrollo

1. Explique brevemente qué es un diálogo; p.ej.:

*“Un diálogo es una breve conversación entre dos interlocutores en la que una o varias diferencias culturales pueden provocar algún malentendido”. Estos diálogos muestran cómo interfieren las diferencias culturales y cómo evitan que la comunicación sea satisfactoria. También demuestran la enorme importancia que tiene conocer bien la cultura de nuestro interlocutor.*

*Un diálogo no es sólo un ejemplo o ilustración de una diferencia cultural, sino que al mismo tiempo es una especie de rompecabezas. Está escrito de forma que el malentendido no es aparente para el lector, igual que no lo es para los interlocutores. En muchos casos, la conversación parece totalmente inocua, sólo al volver a leer el texto y al leer entre líneas, empezaremos a comprender cuál ha sido el malentendido.”*

Esta característica convierte a los diálogos en una herramienta útil para la formación, pues los alumnos suelen tener ganas de “descodificar” el diálogo y averiguar que ha ocurrido.

2. Lea uno de los diálogos en voz alta para que entiendan cómo funcionan y qué deben buscar. Seleccione uno y pida dos voluntarios que interpreten los diferentes papeles. Pregunte a la clase qué han visto o qué creen que ha sucedido. Si no logran descubrir en qué radica la diferencia cultural, revéleles la respuesta. (5-8 minutos)
3. Divida a los participantes en grupos reducidos y pídeles que lean el resto de diálogos e intenten identificar cuál ha sido el malentendido y en qué diferencia cultural se basa. (Unos 10-12 minutos)
4. Repase los diálogos uno a uno, pidiendo voluntarios para leerlos en voz alta, y comentándolos con todo el grupo. Quizás sea útil representarlos más de una vez. (10-15 minutos)

---

<sup>15</sup> Se recomienda que esta actividad se utilice en la parte final del evento formativo, como síntesis o conclusión de lo aprendido.

### **Criterios de valoración**

Pregunte si se han encontrado alguna vez en una situación similar y pídale que expliquen su experiencia al resto del grupo. En la fase de conclusiones, debe enfatizar lo fácil que es malinterpretar las cosas en situaciones interculturales y recuérdelos que un malentendido es sólo la punta del iceberg, que el malentendido suele derivar en interpretaciones incorrectas, ideas falsas, conclusiones equivocadas y actuaciones inadecuadas. (10 minutos)

**Notas adicionales para el instructor:** Este ejercicio suele funcionar muy bien. Los diálogos intrigan a los asistentes desde el primer momento y suelen mostrarse muy dispuestos a averiguar qué ha sucedido realmente y resolver el “rompecabezas”.

Es habitual que se aprecien cuestiones diferentes a las que el diálogo pretendía ilustrar. Puede aceptar todo tipo de explicaciones, pero asegúrese de que alguien o usted mismo comenta el aspecto cultural en el que realmente se centra el diálogo. (Este análisis no debe entregarse a los alumnos, es sólo para el instructor). Algunas de las “otras” explicaciones que apreciarán los asistentes no estarán relacionadas con las diferencias culturales. Por ello el formador debe asegurarse de comentar el aspecto cultural subyacente, junto con el resto de explicaciones.

#### **Diálogos: Ascensos**

**YANG:** Nos hemos estado planteando un nuevo cargo para usted.

**CHARLES:** ¿Quiere decir, un ascenso?

**YANG:** Es cierto que ha aprendido mucho este año.

**CHARLES:** Gracias.

**YANG:** Sus colegas dicen que es una persona de trato fácil.

**CHARLES:** Intento portarme bien con todo el mundo.

**YANG:** Demuestra un gran interés y se esfuerza mucho.

**CHARLES:** Bueno, me gusta ver resultados, eso es todo.

**YANG:** Sí, los resultados. ¿Cómo valora los resultados que ha obtenido este año?

#### **Diálogos: Un dibujo confuso**

**ANNE:** No entiendo este dibujo.

**CARLOS:** ¿Me permites que te lo explique?

**ANNE:** ¿Lo has hecho tu mismo o lo ha hecho alguien de tu equipo?

**CARLOS:** Como jefe del departamento, comprobé que todo estuviera bien, pero fue Elena quien lo dibujó.

**ANNE:** Llamémosla. Quizás ella nos lo pueda aclarar.

### Diálogos: Lo que usted diga

- DAVID:** Entonces, Jagdish, ¿qué opinas sobre las revisiones del proyecto?
- JAGDISH:** Muy buenas, señor.
- DAVID:** Deberá empezar a trabajar en la nueva redacción del proyecto.
- JAGDISH:** Reuniré un equipo para que empiecen a trabajar en ello inmediatamente.
- DAVID:** En realidad, no puedo prescindir de nadie más ahora mismo.
- JAGDISH:** Ya veo.
- DAVID:** Esperaba que pudiera ocuparse de ello usted mismo.
- JAGDISH:** ¿Yo?
- DAVID:** Sí.
- JAGDISH:** Ya veo.

Los diálogos ejemplifican ciertas diferencias culturales en la comunicación de información negativa. En el análisis se deben evidenciar las divergencias en las motivaciones y expectativas originadas por los valores inherentes a cada cultura y plantear medidas de respuesta por parte de ambos protagonistas

#### 4. 5. Recursos para la formación intercultural periodística

Sin ánimo de ser exhaustivos y con la intención de facilitar las acciones de formación en este último apartado se va a presentar una breve recopilación de recursos a través de los cuales se puede obtener información complementaria a las actividades propuestas, que podrían aplicarse en las acciones de formación intercultural.

##### *Juegos y recursos didácticos*

###### **Diversophy**

<http://www.diversophy.com>

El Dr. George Simons ha elaborado un amplio repertorio de juegos y recursos audiovisuales sobre comunicación intercultural y competencias interculturales. En diversos idiomas.

###### **El detective cultural**

<http://www.culturaldetective.com/>

Dianne Hofner Saphiere es la propulsora de este proyecto sobre formación en valores culturales de 35 culturas aplicado al contexto organizativo. En inglés.

## **Webs**

<http://www.intercultures.ca>

Es de las pocas web que incluye un amplio repertorio de consejos sobre competencias interculturales. Una muy buena descripción de aspectos descriptivos del país, como de los rasgos culturales más significativos. En inglés y francés

<http://www.odci.gov/cia/publications/factbook/geos/sp.html> Esta web de la CIA muestra en su base de datos una recopilación muy exhaustiva de todo tipo de datos demográficos, económicos, etc. En inglés

<http://www.executiveplanet.com/business-etiquette/>

Una web dirigida a aportar la información más estratégica a ejecutivos y directivos. Desde posibles temas de conversación como los nacionalismos a los horarios y prácticas de trabajo, etc. En inglés

<http://goeurope.about.com>

Una amplia y variada información sobre los aspectos más geográficos, históricos y prácticos sobre diversos países. En inglés

## 5. Evaluación de la formación intercultural para periodistas

Toda actividad de formación debe evaluarse, la consideración del tipo de criterio utilizado a tal efecto otorgará una guía clave para valorar la calidad de la acción formativa desde diversas perspectivas.

### 5.1. Criterios para evaluar la formación intercultural

Tomando de base los trabajos de Cabrera (1999 y 2000) y Le Boterf (1991) entre otros, se han seleccionado, según nuestra opinión, los criterios de evaluación más sensibles a las características y peculiaridades de la formación intercultural y que son:

1. Pertinencia
2. Eficacia
3. Efectividad
4. Aceptación

A continuación se van a definir y analizar en relación a la formación intercultural.

#### ➤ ***Pertinencia de la formación***

Este criterio alude a en qué medida los objetivos y contenidos de la formación responden realmente a las necesidades planteadas y detectadas en el alumnado. La pertinencia está muy relacionada con todo el proceso previo de identificación de necesidades formativas. Por ello autores como Gudykunst, Guzler y Hammer (1996) han planteado el interés de indagar las necesidades del alumnado, prospectivamente al inicio de las acciones, para adaptar su diseño y desarrollo, en la medida que sea posible, a las mismas.

#### ➤ ***Eficacia de la formación***

Aplicando el criterio de eficacia, en la evaluación se valora el grado de consecución de los objetivos formativos planteados, en otras palabras, se evalúa en qué medida se han logrado los objetivos de aprendizaje de conocimientos, desarrollo de destrezas y comportamientos, sensibilización y cambio de actitudes, etc. Una de los más relevantes cuestiones sobre la evaluación de la finalidad de la formación intercultural ha sido la identificación de estándares adecuados. Blake, Heslin y Curtis (1996) analizaron los trabajos de Hammer, Gudykunst y Wiseman (1978), Heslin y Blake (1973) y Kealy (1989) y llegaron a la formulación de tres grandes estándares de competencia intercultural:

- Satisfacción personal
- Relación intercultural
- Eficacia profesional

### ➤ **Efectividad de la formación**

La efectividad de la formación intercultural es uno de los criterios que ha recibido más atención por parte de científicos e interculturalistas. En este apartado se va a prestar atención a las conclusiones a que se ha llegado respecto a:

- a) La efectividad de la formación intercultural (como actividad global).
- b) La efectividad de las diversas actividades y metodologías didácticas propias de la formación intercultural.

#### **a) Efectividad de la formación intercultural**

El estudio sobre los efectos de la formación intercultural han sido objeto de mucha atención por parte de diversos investigadores. Al respecto Aneas (2003) ha sintetizado los aportes de Landis y Brislin (1983), y Brislin et al.(1983) sobre los efectos de la formación intercultural:

| <b>Cambios en la manera de pensar de las personas</b>                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Un incremento de la comprensión de los autóctonos respecto a sus propios puntos de vista.                                                                                                                                  |
| 2. Un decrecimiento en el uso de los estereotipos negativos                                                                                                                                                                   |
| 3. El desarrollo de un pensamiento complejo, por encima de las sobre simplificaciones, acerca las otras culturas, así como un incremento del conocimiento de las mismas.                                                      |
| 4. En los programas de formación de mayor duración (más de diez semanas) se ha apreciado el desarrollo de lo que se ha denominada " <i>apertura de mente</i> ", así como un incremento del conocimiento de la propia cultura. |
| <b>Cambios en las reacciones afectivas de las personas</b>                                                                                                                                                                    |
| 1. Incremento del disfrute y reducción de la ansiedad en las personas que interactúan con personas extranjeras                                                                                                                |
| 2. Incremento del sentimiento, desde la perspectiva de una tercera persona, que se establece una buena relación laboral entre personas de diversa cultura.                                                                    |
| <b>Cambios en la conducta de las personas</b>                                                                                                                                                                                 |
| 1. Mejora de la relación interpersonal en grupos de trabajo compuestos por personas de orígenes culturales diferentes                                                                                                         |
| 2. Mejor ajuste al estrés cotidiano de vivir en otra cultura y mejora en el rendimiento profesional                                                                                                                           |
| 3. Incremento de la seguridad cuando se interactúa con otros                                                                                                                                                                  |
| 4. Ayuda a los demás en el logro de los objetivos de los demás en relación a la mejora de las relaciones interculturales                                                                                                      |

*Cuadro 3: Efectos de la formación intercultural.  
Fuente: Aneas (2003)*

#### **b) Efectividad de las actividades didácticas**

Así mismo, el estudio de la efectividad de la formación se ha centrado de una manera muy importante en la valoración de los efectos logrados tras la realización o aplicación de diversas actividades didácticas. En el cuadro 6 se van a ilustrar algunas de sus conclusiones más relevantes por el interés que aportan sus conclusiones sintetizadas por Aneas (2003):



| Autor                    | Conclusiones de la investigación sobre los efectos de diversas actividades didácticas                                                                                                                             |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fiedler et al            | Valoración positiva de los asimiladores culturales.                                                                                                                                                               |
| O'brien y Plooi          | Los incidentes críticos logran más sólidos efectos de retención y generalización de los contenidos culturales que las explicaciones teóricas.                                                                     |
| Landis, Brislin y Hulgus | Valoraron efectos más positivos cuando la secuencia de actividades era en primer lugar (Asimiladores) instrucción (Role-Playing) simulación, que cuando era simulación (Role-Playing) instrucción (Asimiladores). |
| Harrison                 | Planteó que la efectividad de las diversas técnicas está en relación con factores como: a) los recursos disponibles, b) la disponibilidad de tiempo y c) la motivación de los alumnos.                            |
| Goldman                  | Utilidad y efectividad de los Role Playing para explorar las diferencias en los estilos de negociación.                                                                                                           |

Tabla 4. Efectividad de diversas actividades didácticas de formación intercultural  
Fuente: Aneas (2003)

### ➤ **Aceptación de la formación**

Según Cabrera (2000) la aceptación designa el nivel de adhesión y satisfacción de los usuarios directos o indirectos de la formación. Respecto a la evaluación de la formación intercultural, el distinguir desde un inicio los efectos y la aceptación o satisfacción de la formación es una tarea fundamental. Pues a menudo la aplicación de ciertas actividades o el logro de ciertos objetivos requiere y provoca sentimientos de ansiedad y reacciones de controversia y rechazo que, lógicamente, no serán del agrado del alumnado.

*"En general los mejores programas de formación suelen ser aquellos que no gustan a los alumnos, pues han de confrontarse ante los prejuicios y poner en duda las propias creencias, percepciones y actitudes. Ello, tal y como se ha estudiado anteriormente, es causa de que se genere un proceso de ansiedad y tensión" (Barlow y Barlow, 1993:78)*

## 5.2. Estrategias y técnicas de evaluación

Otro aspecto clave en la evaluación son los instrumentos, las estrategias de recogida de información a partir de las que aplicar los juicios evaluativos. La Fundación Atman propone las siguientes actividades evaluativas para realizar al inicio y al final del curso.

### ➤ **Al inicio del curso**

Antes de efectuar las actividades que permitan el conocimiento inicial y presentación de los participantes se sugiere aplicar el **instrumento "Escala de Sensibilidad Intercultural"**, el cual le dará información al facilitador sobre la postura inicial de cada participante y del grupo en promedio, hacia el hecho de interactuar con personas de diferentes culturas, así como sobre el grado de experiencia intercultural que han tenido. Ello podría ser una información diagnóstica importante para el formador. Ver anexo A.

Otra actividad que podría ser realizada al inicio del curso es una actividad grupal, a través de la técnica Philips 66<sup>16</sup>, en donde se plantearía la siguiente pregunta *¿Cuándo voy a redactar noticias que tienen elementos culturales diferentes a mi propia cultura? ¿Qué considero?*. Esta actividad podría llevar unos 15 minutos en la primera fase (discusión grupal) y unos 20 minutos en la segunda fase (puesta en común o sesión plenaria). Con las respuestas elaboradas por los subgrupos, se elabora un primer informe consensuado por todos, el cual se volvería a retomar al final del curso.

➤ ***Al final del curso***

Como actividades evaluativas al final del curso se proponen tres. Primero, el repetir la “Escala de Sensibilidad Intercultural”, que se aplicó al inicio (como pretest), ahora a manera de postest y ver si se encuentran diferencias significativas en la actitud de los participantes, antes y después de haber participado en el curso. Segundo, una actividad de autoevaluación, de acuerdo al instrumento que aparece en el anexo B y, tercero el retomar el informe obtenido de la actividad Philips 66 realizado al inicio del curso, a fin de obtener de manera consensuada por parte de los participantes, (siguiendo la misma técnica Philips 66), un “*Código de buenas prácticas sobre el tratamiento de la interculturalidad en el periodismo*”, el cual sería un producto grupal concreto que cada uno de los participantes llevaría consigo a su país de origen, para apoyar su labor periodística profesional.

---

<sup>16</sup> Técnica de dinámica de grupos que se basa en la organización grupal para elaborar e intercambiar información mediante una gestión eficaz del tiempo. Un grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión. Del informe de todos los subgrupos se extrae después la conclusión general.

# **ANEXO A**

## **Escala de sensibilidad intercultural**

## Escala de sensibilidad intercultural

© 2004. De Santos, Francisco Javier. All Rights reserved. E-mail: javier\_de\_santos@hotmail.com

### INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases que aparecen a continuación y de acuerdo a tu primera impresión, marca el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Te recuerdo que no hay respuestas buenas ni malas.

**5= TOTALMENTE DE ACUERDO**  
**4= DE ACUERDO**  
**3= NO ESTOY SEGURO**  
**2= EN DESACUERDO**  
**1= TOTALMENTE EN DESACUERDO**

Coloca el número correspondiente a tu respuesta en el espacio que hay frente a cada frase

- \_\_\_\_\_ 1. Me gusta relacionarme con personas de otras culturas
- \_\_\_\_\_ 2. Encuentro difícil comprender a personas de otras culturas
- \_\_\_\_\_ 3. Me siento seguro(a) de mi mismo(a), en mis relaciones con extranjeros
- \_\_\_\_\_ 4. Me es difícil hablar con personas de otras culturas, aún conociendo su idioma
- \_\_\_\_\_ 5. Creo que los valores de todas las personas son importantes, no importando su origen cultural
- \_\_\_\_\_ 6. Me incomodo con más frecuencia cuando me relaciono con extranjeros que con personas de mi mismo país
- \_\_\_\_\_ 7. No me produce tensión el relacionarme con personas de otras culturas
- \_\_\_\_\_ 8. No me agrada trabajar con personas de diferentes culturas
- \_\_\_\_\_ 9. Soy igualmente sociable con personas de mi propia cultura, que con personas de diferente cultura
- \_\_\_\_\_ 10. Creo que trabajar con personas de diferentes culturas, es y será algo muy positivo para mi
- \_\_\_\_\_ 11. Creo que tengo habilidades para relacionarme con personas de cultura diferente a la mía
- \_\_\_\_\_ 12. Cuando conozco a alguien de otra cultura, procuro no guiarme por los estereotipos que tengo sobre dicha cultura
- \_\_\_\_\_ 13. Con frecuencia me desespero cuando trabajo con personas de otros países
- \_\_\_\_\_ 14. Me considero una persona de mente abierta a las diferencias culturales
- \_\_\_\_\_ 15. Estoy más alerta cuando me relaciono con personas de otra cultura, que cuando lo hago con personas de mi propia cultura
- \_\_\_\_\_ 16. No confío en mis habilidades para comunicarme, cuando me relaciono con personas extranjeras que hablan otra lengua
- \_\_\_\_\_ 17. Me gusta conocer y aprender de personas de diferentes culturas
- \_\_\_\_\_ 18. Cuando converso con una persona de otra cultura, me preocupo por mostrarle que le comprendo

- \_\_\_\_\_ 19. Me cuesta más aceptar las opiniones de personas extranjeras, que cuando son de mi propia cultura
- \_\_\_\_\_ 20. Me es fácil captar los mensajes no verbales (gestos, posturas, etc), de las personas de cultura diferente, cuando me relaciono con ellas
- \_\_\_\_\_ 21. Respeto la forma de pensar y comportarse de las personas de diferentes culturas, aunque no las comprenda
- \_\_\_\_\_ 22. Tiendo a evitar aquellas situaciones que me exigen relacionarme con personas de otras culturas
- \_\_\_\_\_ 23. Me gusta estar atento(a) y tratar de captar la mayor información posible, cuando me relaciono con extranjeros, a fin de comprenderlos
- \_\_\_\_\_ 24. Me atraen las personas de culturas diferentes porque las encuentro muy interesantes

### **Muchas gracias por tu colaboración**

Una vez que la persona responde la escala, se suman los números otorgados a cada uno de los ítems y se divide entre el no. de ítems, es decir, 24. A fin de poder interpretar los resultados arrojados por la escala, se sugiere guiarse por la escala interpretativa, que aparece enseguida.

1 – 2 La persona muestra muy poca apertura y curiosidad ante lo diferente. Tiende a adoptar una postura etnocéntrica mediante una actitud intolerante y poco respetuosa de la diversidad. Le falta paciencia con los diferentes. Se siente amenazado y con gran nivel de angustia ante las personas y situaciones desconocidas, por lo que tiende a evitarlas.

2 – 3 La persona muestra cierta apertura y curiosidad ante lo diferente. Realiza esfuerzos conscientes por mostrar una actitud de tolerancia y respeto ante la diversidad. La persona alcanza a percibir que su forma de actuar no es la más adecuada, pero no sabe cómo cambiar. No evita los encuentros interculturales y situaciones desconocidas, pero se mantiene alerta o con cierta tensión ante ellos.

3 – 4 La persona muestra apertura y curiosidad ante lo diferente. Muestra una actitud de simpatía y respeto hacia la diversidad cuando se encuentra en situaciones interculturales, pero no las busca cotidianamente. De forma muy consciente esta persona hace lo posible por actuar de forma incluyente, no discriminatoria y de disfrutar la diversidad.

4 - 5 La persona muestra una clara apertura y curiosidad ante lo diferente. La actitud de respeto hacia la diversidad es parte de su filosofía personal y estilo de vida. Muestra una actitud colaboradora, atenta y amistosa. Busca con frecuencia los encuentros interculturales y situaciones diferentes, como una manera de aprendizaje permanente. Manifiesta disfrute y satisfacción ante la experiencia diversa.

## **ANEXO B**

# **Instrumento de autoevaluación de la formación intercultural**

## Instrumento de autoevaluación de la formación intercultural

© 2004. De Santos, Francisco Javier. All Rights reserved. E-mail: javier\_de\_santos@hotmail.com

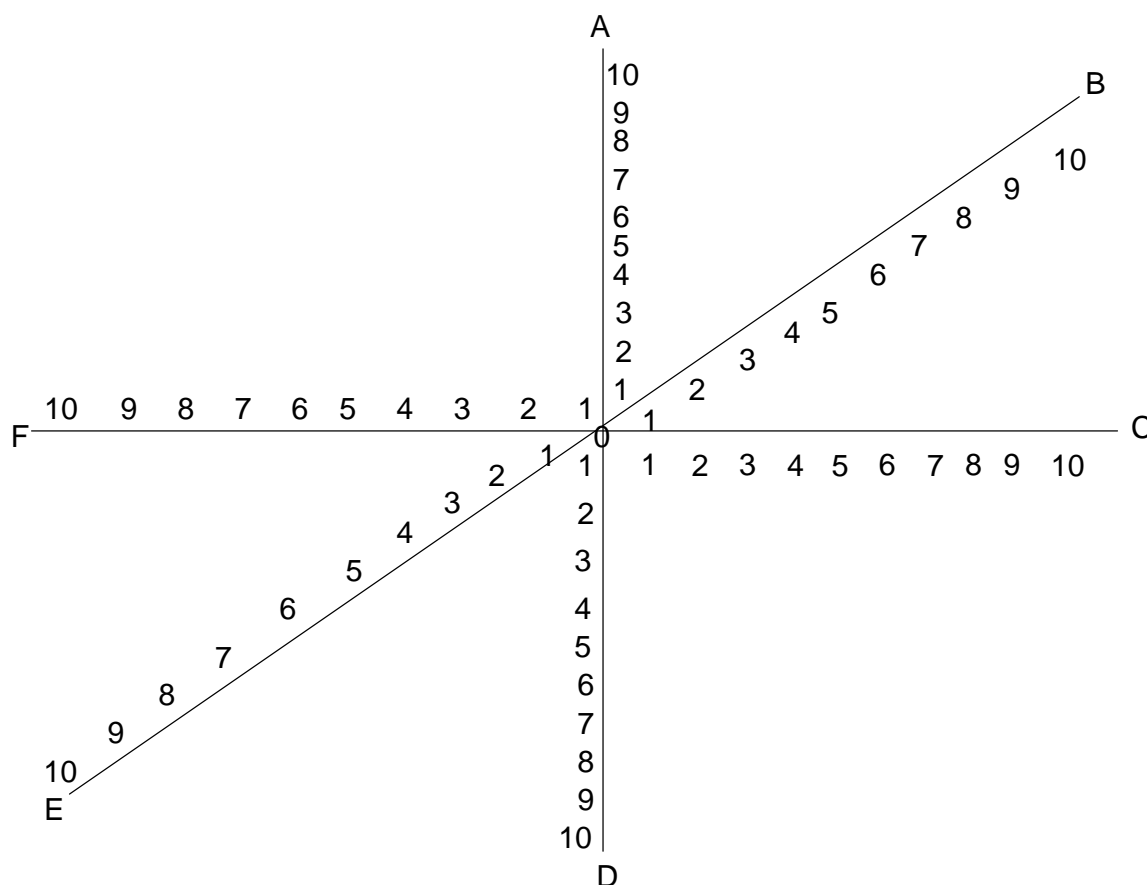
Nombre: \_\_\_\_\_

En el diagrama que aparece en la siguiente hoja se muestran seis dimensiones o aspectos que se han revisado en el curso, ya sea en forma de contenidos o de metodología didáctica. Dichos aspectos tienen una valoración posible que va del 1 al 10.

1) En tu propia percepción, ¿dónde te ubicabas **al inicio del curso** en cada una de las dimensiones? (marca con un punto sobre cada línea). Una vez marcados los 6 puntos, únelos todos con líneas rectas de color negro hasta cerrar una figura.

2) Desde tu propia percepción, ¿dónde te ubicas **ahora que has terminado el curso** en cada una de las dimensiones? (marca con un punto sobre cada línea). Una vez marcados los 6 puntos, únelos todos con líneas rectas de un color distinto al usado en la primera parte, hasta cerrar una figura.

3) No olvides poner tu nombre y entrega la hoja al facilitador



- A. Comprensión de la importancia y beneficios de la diversidad
- B. Autoconocimiento cultural
- C. Conocimiento y comprensión del otro cultural
- D. Comprensión de los fenómenos del etnocentrismo, estereotipos, prejuicios y discriminación
- E. Habilidades para el diagnóstico de ruidos interculturales en el manejo de la información periodística
- F. Habilidades para la comunicación intercultural

## **ANEXO C**

### **Autoevaluación Sentirse diferente en el trabajo. Ventajas y desventajas**



## AUTOEVALUACIÓN

### Sentirse diferente en el trabajo. Ventajas y desventajas

© 2003. Aneas, Freíd, Matsumoto. All Rights reserved. E-mail: aaneas@ub.edu

*Responde las siguientes cuestiones usando la siguiente escala. Si quiere hacer constar alguna aclaración, anótelo en el espacio disponible. (Por ejemplo, muchas y diversas ideas pueden ocasionar cambios en el resultado final de un proyecto cuando hay un tiempo límite)*

|                       |            |                            |               |                          |
|-----------------------|------------|----------------------------|---------------|--------------------------|
| 5                     | 4          | 3                          | 2             | 1                        |
| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Depende<br>No estoy seguro | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

| Puntuación | Cuestión                                                                                                       |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | 1. Muchas y diversas ideas pueden ocasionar cambios en el resultado final de un proyecto                       |
|            | 2. Todo el mundo se ha sentido diferente del resto de los empleados un momento u otro                          |
|            | 3. Hay ocasiones en que ser diferente resulta una ventaja                                                      |
|            | 4. Es útil conocer información específica acerca de cómo otros culturales realizan su trabajo                  |
|            | 5. Trabajar en equipo significa que los miembros del mismo lo tienen todo en común                             |
|            | 6. La manera en que se desarrollan las cosas está determinada por quien ejerce el poder                        |
|            | 7. La gente triunfadora en el trabajo son aquellos que utilizan sus aspectos diferenciales de manera ventajosa |
|            | 8. La gente triunfadora es aquella que sabe seguir la corriente de la mayoría                                  |
|            | 9. La tecnología como el e-mail e internet puede superar las diferencias individuales en el trabajo            |
|            | 10. Hay una manera de comunicarnos de manera efectiva universalmente                                           |
|            | 11. Hay ciertas expectativas que son universales para todos los clientes                                       |

#### Interpretación:

10-20 puntos. No eres nada sensible al factor cultural. Tu postura es totalmente etnocéntrica. Cosa que puede generar muchos conflictos cuando te encuentres en situaciones interculturales

20-30 puntos. Manifiesta alguna sensibilidad cultural. Pero básicamente tienes una posición etnocéntrica que te aporta seguridad en contextos monoculturales pero te incomoda en situaciones interculturales.

30-40 puntos. Manifiesta alguna sensibilidad cultural. Aunque tienes dudas respecto a algunas cuestiones, crees que es importante conocer los aspectos interculturales que afectan a tu trabajo

40 – 55 puntos. Eres totalmente sensible al factor cultural. Tendrías una postura etnorelativa. Tu actitud denota un potencial sumamente competente en los aspectos sociales e interculturales de tu actividad profesional

## **ANEXO D**

### **Valoración cualitativa del curso de Formación Intercultural**

## Valoración cualitativa del curso de Formación Intercultural

©Assumpta Aneas 2003

En la evaluación del curso, se plantearán a los alumnos la respuesta individual y una posible exposición y discusión en público de las siguientes cuestiones:

**A la vista de la actividad,**

¿A raíz de las actividades y contenidos del curso, has llegado a intuir el significado de integración cultural que se considera desde la formación intercultural? ¿Cuál sería?

¿Qué ideas del curso te han impresionado, te han parecido más importantes o interesantes?

¿Has podido aplicar algo del curso a tu actividad profesional? ¿Qué? ¿Por qué?

¿En el curso has experimentado de alguna manera el shock cultural?

¿Qué objetivos crees que se han cumplido, aunque no estuvieran planteados?

¿Qué te han parecido las diversas actividades?

Las ves útiles para aportarte seguridad en el trabajo en equipos multiculturales?

## **ANEXO E**

### **Cuestionario de valoración sobre los efectos de la Formación Intercultural**

**Cuestionario de valoración sobre los efectos de la Formación Intercultural**  
©Assumpta Aneas 2003

Se propone pasar la siguiente escala para valorar cuantitativamente los efectos de la formación

| <b>Tras el curso he experimentado</b> |   |   |   |   |            |                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------|---|---|---|---|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Un incremento de la comprensión de los extranjeros respecto a sus propios puntos de vista.                                                                            |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Una disminución en el uso de los estereotipos negativos                                                                                                               |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | El desarrollo de un pensamiento complejo, por encima de las sobre simplificaciones, acerca las otras culturas, así como un incremento del conocimiento de las mismas. |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Incremento del disfrute y reducción de la ansiedad en las personas que interactúan con personas extranjeras                                                           |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Incremento del sentimiento, desde la perspectiva de una tercera persona, que se establece una buena relación laboral entre personas de diversa cultura.               |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Mejora de la relación interpersonal en grupos de trabajo compuestos por personas de orígenes culturales diferentes                                                    |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Mejor ajuste al estrés cotidiano de vivir en otra cultura y mejora en el rendimiento del profesional.                                                                 |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Incremento de la seguridad cuando se interactúa con otros                                                                                                             |
| Nada<br>0                             | 1 | 2 | 3 | 4 | Mucho<br>5 | Ayuda a los demás en el logro de los objetivos de los demás en relación con la mejora de las relaciones interculturales                                               |

## Bibliografía

**Albertos, José Luis. M. (1999).** *Previsiones para el periodismo del siglo XXI. Estudios sobre el mensaje periodístico.* 1999. no. 5: 211-214

Tomado de la siguiente dirección electrónica

(URL):<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/inf/11341629/articulos/ESMP9999110211A.PDF>

**Aneas, A., Simons, G., Lambert, J. & Myers, S. (2005).** *Competencia global. 50 actividades de formación para lograr éxito en proyectos y negocios internacionales.* Ediciones Díaz de Santos, S.A.

**Aneas, A. (2003).** *Competencias interculturales transversales: un modelo para la detección de necesidades de formación.* Universidad de Barcelona (tesis doctoral).

(URL):[http://www.tdcat.cesca.es/TESIS\\_UB/AVAILABLE/TDX-1223104-122502//0.PREVIO.pdf](http://www.tdcat.cesca.es/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-1223104-122502//0.PREVIO.pdf)

**Barlow, D.E. y Barlow, M.H. (1993).** *Cultural diversity training in criminal justice: A progressive or conservative reform.* Social Justice, 20: 69-84.

**Bartolomé, M., Cabrera, F. y Marín, M.A. (2006).** *Base del método Atman: Formación para la convivencia y el diálogo intercultural.* Madrid: Ediciones Fundación Atman.

**Bennett, J.M. (1986).** Modes of cross-cultural training: Conceptualising cross-cultural training as education. International Journal Of Intercultural Relations, 10: 117-134.

**Bhawuk, R. y Brislin, R (1992).** *The measurement of intercultural sensitivity using the individualism and collectivism concepts.* International Journal of Intercultural Relations 16: 413-436.

**Black, J.S. y Mendenhall, M. (1990).** *Cross-Cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework.* Academy of Management Review, 15: 113-136.

**Blake, B.F., Heslen, R., y Curtis, S.C. (1996).** *Measuring Impacts of Cross-Cultural Training.* En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). Handbook of intercultural training (pp. 165-181). Thousand Oaks: Sage.

**Brislin, R. y Yoshida, T. (1994).** *Improving Intercultural Interactions.* Thousand Oaks: Sage .

**Cabrera, F. (2000).** *Evaluación de la formación.* Madrid: Síntesis.

**Cabrera, F. (1999).** *Evaluación de políticas y programas sociales: de la eficacia a la participación.* Política y Participación. Ponencia presentada en las I Jornadas Asscan: Ciudadanía. Las Palmas de Gran Canaria.

**Comisión Europea, Ed. (2000).** *La política Social y de Empleo en Europa: Una política para el ciudadano.* Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

**Cushner K, Landis,D. (1996).** *The intercultural Sensitizer.* En Landis, D. y Brislin, R. (Eds.) Vol 1. Issues in theory and design . Elmorford, NY.: Pergamo: 195-202

**De Aguinaga, Enrique (2000).** *El periodista en el umbral del siglo XXI*. Sala de prensa. Web para profesionales de la comunicación iberoamericanos. Año III. Vol 2. oct. 2000. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.saladeprensa.org/art157.htm>

**De Pablos, C. José Manuel. (2001).** *El periodismo herido. Estudios que delatan divorcio entre prensa y sociedad*. Madrid. Foca Ediciones.

**De Santos, F. J. (2004).** *Desarrollo de la competencia intercultural en alumnado universitario: una propuesta formativa para la gestión en empresas multiculturales*. Universidad de Barcelona (tesis doctoral). (URL): <http://www.tdx.cesca.es/TDX-0118105-135751/>

**Del Pino, Domingo (2005).** *Medios y Mediadores ante la diferencia*. JORNADAS “LOS MODOS Y LOS MEDIOS”. Reflexiones para un Periodismo Intercultural. Sevilla. 29 y 30 de junio de 2005. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/com/bin/portal/PoliticMigratorias/Publicaciones/ponencias\\_modosymedios/ponencias\\_jornadas\\_modos\\_medios.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/com/bin/portal/PoliticMigratorias/Publicaciones/ponencias_modosymedios/ponencias_jornadas_modos_medios.pdf)

**Gudykunst, W.; Guzley, R. y Hammer, M. (1996).** *Designing Intercultural Training*. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, CA: Sage.

**Hall, E.T. (1976).** *Beyond culture*. New York: Doubleday.

**Hall, E.T. (1966).** *The Hidden Dimensions*. Garden City, NY: Doubleday.

**Hammer, M.R. (1998).** *A measure of intercultural sensivity. The Intercultural Development Inventory*. En S. Fowler & M Fowler (Eds.). *The intercultural sourcebook: Vol. 2* (pp. 382-393). Yarmount, ME: Intercultural Press.

**Hammer, M.R. y Martin, J.N. (1992).** *The effects of cross-cultural training of American managers in a Japanese-American joint venture*. *Journal of Applied Communication Research*, 20: 161-182.

**Hampden-Turner, C. y Trompenaars, F. (2000).** *Building Cross-Cultural Competence*. London: Yale University Pres.

**Heslin, R. y Blake, B. (1973).** *The involvement inventory*. En J.W. Pfeiffer & J.E. Jones (Eds.). *The 1973 annual handbook for group facilitators* (pp. 101-129). Iowa City, IA: University Associates Press.

**Hofstede, G. (1999).** *Culturas y organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

**Hofstede, G. (1994).** *Foreword*. En H.C. Triandis; Y.Y. Kim; S Kagitçibasi; C. Choi y G. Yoon (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. ix-xiii). Thousand Oaks, CA: Sage.

**Hofstede, G. y Bond, M.H. (1989).** *The cash value of Confucian values*. *Human systems management*, 8: 195-200.

**Hofstede, G. (1980).** *Culture's consequence*. Beberly Hills, CA: Sage.

- Israel, G. Estrella (2006).** *La inmigración en clave periodística.* Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://espacinsular.org/spip.php?article1385>
- Israel, G. Estrella (2004).** *La comunicación periodística en una sociedad global.* Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Ponencias/Estrella\\_Israel.pdf](http://www.campusred.net/forouniversitario/pdfs/Ponencias/Estrella_Israel.pdf)
- Israel, G. Estrella (2004).** *Comunicación intercultural y construcción periodística de la diferencia.* . Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.comminit.com/la/teoriasdecambio/lacth/lasld-234.html>
- Israel, G. Estrella (2002).** *Intercultural Communication for a journalism of the difference. 23 Conference & General Assembly. Barcelona (Julio, 2002).* Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://www.portalcomunicacion.com/bcn2002/n\\_eng/programme/prog\\_ind/paper\\_s/g/pdf/g001\\_garzo.pdf](http://www.portalcomunicacion.com/bcn2002/n_eng/programme/prog_ind/paper_s/g/pdf/g001_garzo.pdf)
- Israel, G. Estrella (2002).** *Comunicación intercultural para la formación de periodistas.* Este texto es su ponencia presentada en la III Bienal de la Comunicación, Universidad de las Américas en Cholula, Puebla, México, noviembre de 2001, y es su primera colaboración para **Sala de Prensa**. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.saladeprensa.org/art378.htm>
- Israel, G. Estrella (2001).** *Comunicar la diferencia. Bases para el periodismo intercultural.* Ponencia presentada el 24 de octubre de 2001 en Quito, en el ciclo "Ecuador 2002 - Comunicación-Incomunicación", organizado por Diálogo 21 (del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), la Asociación de Prensa Extranjera, la Universidad Andina Simón Bolívar y el Colegio de Periodistas de Pichincha Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.eca.usp.br/alaic/material%20congresso%202002/congBolivia2002/trabalhos%20completos%20Bolivia%202002/GT%2010%20jose%20luis%20aguirre%20a/vis/Estrella%20Israel.doc>
- Israel, G. Estrella (2001).** *Comunicación y periodismo en una sociedad global. Comunicando la diferencia.* México, D.F. Editorial Trillas.
- Israel, G. Estrella (2000).** *Bases para el periodismo intercultural* en Revista Latina de Comunicación Social, número 34, de octubre de 2000. La Laguna (Tenerife). Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.ull.es/publicaciones/latina/aa2000kjl/w34oc/43estrella.htm>
- Kealey, D. (1989).** *A study of cross-cultural effectiveness: Theoretical issues, practical applications.* International Journal Of Intercultural Relations, 13: 378-428.
- Landis, D. y Brislin, R. (Eds.) (1983).** *Handbook of intercultural training* (3 vols.). Elmsford, NY: Pergamon.
- Le Boterf, G. (1991).** *Ingeniería y evaluación de los planes de formación.* Bilbao: Aedipe-Deusto.
- Pérez Escoda, N (2001).** *Formación Ocupacional.* Proyecto docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.



**Rodrigo, A. Miquel (2005).** *Notas para una semiótica intercultural*. JORNADAS “LOS MODOS Y LOS MEDIOS”. Reflexiones para un Periodismo Intercultural. Sevilla. 29 y 30 de junio de 2005. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/com/bin/portal/PoliticMigratorias/Publicaciones/ponencias\\_modosymedios/ponencias\\_jornadas\\_modos\\_medios.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/com/bin/portal/PoliticMigratorias/Publicaciones/ponencias_modosymedios/ponencias_jornadas_modos_medios.pdf)

**Rodrigo, A. Miquel (2004).** *Texto para el Forum de las Culturas Barcelona 2004*. Referido en Israel, G. Estrella (2000). Bases para el periodismo intercultural en Revista Latina de Comunicación Social, número 34, de octubre de 2000. La Laguna (Tenerife). Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.ull.es/publicaciones/latina/aa2000kjl/w34oc/43estrella.htm>

**Sabariégo, M. (2001).** *L'educació intercultural a secundària*. Investigació avaluativa. Tesis doctoral del Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació: Bartolomé, M. y Cabrera, F. (Dir.). Barcelona: Universitat de Barcelona

**Salaverría, Ramón. (2000).** *Criterios para la formación de periodistas en la era digital*. Ponencia presentada en I Congreso Nacional de Periodismo Digital. Huesca, 14-15 de enero de 2000. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):<http://www.unav.es/fcom/mmlab/mmlab/investig/crite.htm>

**Simons, G. et al. (2000).** *Global Competence*. Amhersts, MA: HRD Press.

**Sue, D.W. (1991).** *A model for cultural diversity training*. Journal of Counselling and Development, 70: 99-105.

**Trompenaars, F. & Hampden-Turner, Ch. (1998).** *Riding the Waves of Culture*. New York: McGraw-Hill.

**Trompenaars, F. (1981).** *The Organization of Meaning and the Meaning of Organization*. Tesis de Wharton School: University of Pennsylvania.

**UNESCO (1975).** *Libro Blanco de la Educación*. Paris

**Varela, Juan (2006).** *El fin de la era de la prensa*. Periodistas 21. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://www.escolar.net/wiki/index.php/El\\_fin\\_de\\_la\\_era\\_de\\_la\\_prensa](http://www.escolar.net/wiki/index.php/El_fin_de_la_era_de_la_prensa)

**Varela, Juan (2003).** *Periodistas: guías o productores de información*. Periodistas 21. Febrero 28, 2003. Tomado de la siguiente dirección electrónica (URL):[http://periodistas21.blogspot.com/2003\\_02\\_01\\_periodistas21\\_archive.html](http://periodistas21.blogspot.com/2003_02_01_periodistas21_archive.html)