

Unidad 1 - Ejercicios prácticos de aplicación de diversos métodos

Duración recomendada: 15 horas

Descripción: En esta unidad se presentan a los alumnos varios métodos para desarrollar y mejorar sus competencias interculturales. Cada método, a saber, los cuestionarios, los incidentes críticos, los asimiladores culturales, los ejercicios de comunicación y los círculos de historias, se estudia en temas separados de la unidad, que van acompañados de actividades de comprensión y reflexión.

Métodos: Para cada tema, se recomienda utilizar diversos métodos y herramientas. Para empezar, se diseña una actividad de calentamiento para establecer el contexto del tema (cita o pregunta de debate) y/o comprobar los conocimientos previos de los alumnos sobre ese tema concreto. A continuación, se presenta el contenido principal del tema mediante párrafos de texto/lectura, diagramas e ilustraciones. En el texto y al final de cada tema se incluyen preguntas de comprensión y de "pensar y discutir". Se fomenta la reflexión en forma de preguntas de debate. Por último, cada tema termina con referencias, enlaces recomendados a materiales adicionales, recursos y vídeos que podrían utilizarse según las necesidades de los educadores de adultos. Los recursos proporcionados son simplemente una recomendación. Se anima a los educadores de adultos a complementar este material con sus propios recursos y fuentes de información adicionales.

Al final de la unidad, los alumnos pueden rellenar un formulario de autoevaluación para reflexionar sobre su progreso y comprensión del material de la unidad.

Cuestionarios

☑ Calentamiento

Fíjate en estas citas. ¿Hasta qué punto estás de acuerdo con alguna de ellas?

“El cuestionar es un primer paso sencillo para ser más consciente de sí mismo” – Nick	“El hombre es el animal mejor valorado, al menos entre todos los animales que devolvieron el cuestionario” – Robert Breault	“El poder de cuestionar es la base de todo progreso humano” – Indira Gandhi
--	--	--

☑ Aprender



Source: <https://www.questionpro.com/blog/what-is-a-questionnaire>



Un cuestionario es un instrumento de investigación para recoger datos sobre uno o varios temas específicos. Se trata de un conjunto de preguntas estandarizadas, a menudo denominadas ítems, que siguen un esquema fijo y se centran en la identificación de cuestiones que los investigadores pretenden identificar, medir y evaluar. Puede dirigirse a un gran grupo de personas a las que no se podría llegar de otro modo.

La forma en que el investigador lo construye es muy importante: su redacción no tiene por qué sugerir la respuesta. Además, los ítems deben estar contruidos de forma comprensible para que un amplio abanico de personas pueda responderlos, sin importar su edad, educación o estatus social. La forma de formular los ítems depende de la población a la que se dirige el cuestionario y también de la diversidad de los encuestados.

Además, deben contener variantes de respuesta que sean útiles para que los investigadores identifiquen claramente determinadas cuestiones. Pueden tener opciones cerradas (sí/no) o abiertas (la respuesta del encuestado es amplia con comentarios u opiniones). También se pueden utilizar respuestas tipo Likert, que permiten al investigador identificar un aumento o una disminución de determinados comportamientos / rasgos / hábitos.

Open and Closed-Ended Questions

<i>Open</i>	Not a "yes" or "no" answer.	WHY WHERE WHAT WHEN HOW
Used when you want more of a response. Encourages the caller to open up to you.		

<i>Closed</i>	Typically a "yes" or "no" response.	DO MAY WOULD IS / ARE DOES
Used when you want a short, specific answer. Allows you to control the conversation and keep it focused.		

QuestionPro

LIKERT SCALE EXAMPLES

1

AGREEMENT

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

2

FREQUENCY

- Very Frequently
- Frequently
- Occasionally
- Rarely
- Never

3

IMPORTANCE

- Extremely Important
- Very Important
- Moderately Important
- Slightly Important
- Not important at all

4

INTEREST

- Very interested
- Somewhat interested
- Neutral
- Somewhat uninterested
- Very uninterested

Fuente: <https://www.hospitalitynet.org/opinion/4082843.html>

Fuente: <https://www.questionpro.com/blog/what-is-likert-scale>

Teniendo en cuenta lo anterior, la construcción de un cuestionario se basa en la investigación y su elaboración se realiza de forma científica y no al azar. La forma en que se construye el cuestionario depende de la manera en que se recogerán los datos (un cuestionario recoge datos que reflejan la situación objetivo).

Algunos cuestionarios son contruidos por investigadores/profesores/personal académico y pueden ser aplicados a otros contextos (países o poblaciones). Para ello, antes de ser utilizados, deben calibrarse para que se adapten a la población respectiva (por ejemplo, si un cuestionario pretende evaluar la satisfacción de los inmigrantes con la comida en el país de acogida, los alimentos seleccionados deben ser específicos del país de adopción; por lo tanto, cuando utilicemos un cuestionario en nuestro país tendremos que sustituir los ejemplos por platos específicos de nuestro país). Por lo tanto, siempre que utilicemos un cuestionario, tenemos que verificar primero si la herramienta está adaptada a la población/situación objetivo.

Los investigadores deben respetar las reglas mencionadas para obtener resultados fiables que puedan utilizarse en la investigación.



Piensa y discute:

¿Qué es un cuestionario? ¿Cuáles son las principales normas que rigen su elaboración?



¿Te han hecho alguna vez un cuestionario sobre cuestiones interculturales? Comparte tu experiencia con tus compañeros.



Predecir:

¿Qué dimensiones de la competencia intercultural (IC) debemos tener en cuenta al evaluar la competencia intercultural de nuestros alumnos?

A la hora de evaluar la competencia intercultural de los alumnos, debemos prestar atención a las siguientes dimensiones (Fantini, 2007)

- a) conocimientos interculturales
- b) actitudes interculturales
- c) habilidades interculturales
- d) la conciencia intercultural



Predecir: ¿Con qué temas se relacionan los ítems de los cuestionarios de IC?

Para construir un cuestionario que evalúe la presencia de la competencia intercultural, los investigadores pueden formular e incluir ítems relacionados con cuestiones como:

- Aplicación de políticas que garanticen los derechos de todas las personas, independientemente de su origen cultural
- Aumento de los vínculos con redes de individuos y grupos de diferentes orígenes culturales
- Tolerancia entre individuos y grupos con diferentes prácticas culturales y creencias
- Se anima a las personas a apreciar y experimentar diferentes formas de hacer las cosas
- Se anima a las personas de diferentes prácticas culturales y creencias a trabajar juntas
- Eliminación de cualquier forma de discriminación y prejuicio
- Formación y modelización de la competencia intercultural
- Promoción de cursos/foros de desarrollo profesional que mejoren la competencia intercultural
- Un entorno inclusivo para todos (comprensión de las personas con diferentes orígenes culturales)
- Reuniones y eventos de grupo que incluyan a personas de diferentes culturas
- Celebraciones y eventos que incluyan a personas de diferentes culturas

▣ Aprende

Los cuestionarios que evalúan la competencia intercultural de los alumnos son necesarios, ya que la cultura lo afecta todo (incluso el tono de la voz puede estar moldeado culturalmente). Los cuestionarios proporcionan a los formadores información importante sobre la ICC de sus alumnos, así como sobre la eficacia de los cursos de formación en competencia intercultural que organizan. Enseñan a los alumnos a:

- Aprender sus defectos culturales (comprender las diferencias culturales en diferentes contextos útiles).
- Mirar y escuchar con ojos y oídos interculturales (notar las diferencias y apreciar las distintas perspectivas).
- Aprender que una mala interpretación es un malentendido.
- Comprender los valores culturales (crear un entorno de trabajo tranquilo/inclusivo en el que los problemas se gestionen con facilidad).



Piensa y discute: ¿Qué otras ventajas puedes añadir? Compártelos con tus compañeros.

Puedes utilizar cuestionarios en papel o por ordenador. Aquí hay una lista de los [20 mejores creadores de cuestionarios en línea para profesores y educadores](#)

▣ Responder preguntas

1. ¿Cómo definirías un cuestionario?
2. ¿Cuáles son las ventajas de los cuestionarios?

▣ Reflejar

- ¿Te han hecho alguna vez un cuestionario sobre cuestiones interculturales? Comparte tu experiencia con tus compañeros.
- ¿Recomendarías a tus alumnos que hicieran un cuestionario sobre ICC? ¿En papel o por ordenador? ¿Por qué?
- ¿Recomendarías a tus compañeros que hicieran un cuestionario sobre ICC? ¿Por qué?
- ¿Qué preferirías: un cuestionario en papel o en ordenador? ¿Por qué?

▣ Aprender más

Enlaces a todas las fuentes mencionadas y materiales adicionales:

- [How to avoid cross-cultural misunderstandings in VET](#)
- [Assessing Intercultural Communicative Competence](#)
- [Test your intercultural competence](#)
- [Top 20 Online Quiz Makers For Teachers and Educators](#)

Video:

- [KyLeads, Questionnaires, types, definition, examples, and how to design your own](#)

Incidentes críticos

▣ Calentamiento

Fíjate en las citas. ¿Hasta qué punto estás de acuerdo con alguna de ellas?

“Soy educado y espero que los demás lo sean”

“La persona que aprende la lengua sin aprender la cultura corre el riesgo de convertirse en un tonto fluido” – Bennett, Bennett & Allen, 2003

“La gente te perdona tus errores gramaticales pero tus errores culturales te pueden ocasionar problemas”



▣ Aprende

Incidentes críticos y diferencias culturales

Los incidentes críticos en contextos interculturales son experiencias generadas por las diferencias culturales en las que al menos uno de los interlocutores se siente desagradable. Las diferencias culturales implican "el sistema integrado y mantenido de valores, creencias y normas de conducta socialmente adquiridos que influyen en la gama de comportamientos aceptados que se distinguen de un grupo social a otro" [Adler, 1997]. En nuestro mundo diverso, debemos ser conscientes de que es normal que existan diferencias y similitudes culturales y no debemos juzgar a las personas ni etiquetar estas diferencias como "correctas o incorrectas". Los incidentes críticos se derivan de la falta de conciencia y conocimiento de estas diferencias culturales.



Fuente: <https://absoluteinternship.com/blog/east-vs-west-5-cultural-differences-international-student-should-know>

Referencias con más información:

- [Empathy – Accept Others For Who They Are](#)
- [Understanding a different culture](#)
- Adler, N. J. (1997). *International dimensions of organizational behavior (3rd ed.)*. Cincinnati, OH: Shout-Western College Publishing.



Piensa y discute:

¿Has vivido alguna vez situaciones que te resultaban desconocidas debido a las diferencias culturales? Compártelas con tus compañeros.

¿Cómo puedes concienciarte sobre las diferencias culturales y entender las culturas?

Utiliza los enlaces del cuadro de referencia y comparte tus conclusiones con tus compañeros.

¿Qué son los incidentes críticos en la comunicación intercultural?

Los incidentes críticos en la formación intercultural son breves descripciones de situaciones en las que surge un malentendido, un problema o un conflicto como consecuencia de las diferencias culturales de las partes que interactúan o un problema de adaptación y comunicación intercultural.

“La mayoría de mis lecciones importantes sobre la vida han venido de reconocer cómo ven las cosas otras personas de una cultura diferente” - Edgar H. Schein

“Las diferencias culturales no deben separarnos unos de otros, sino que la diversidad cultural aporta una fuerza colectiva que puede beneficiar a toda la humanidad” - Robert Alan.

Los incidentes críticos son diálogos y escenarios breves que ponen de relieve un aspecto desconocido o difícil de la comunicación intercultural. El método fue introducido por el psicólogo estadounidense Harry C. Triand en la década de 1960. La herramienta se dirige a los alumnos a un nivel personal y significativo y les anima a analizar las actitudes y el comportamiento que pueden ser críticos en los procesos de comunicación entre personas de diferentes orígenes culturales. El ejercicio de incidentes críticos (EIC) sigue el diseño y los supuestos de una metodología de aprendizaje experimental.

El incidente establece el escenario y describe lo que ha sucedido y, en ocasiones, los sentimientos y reacciones de las personas implicadas, sin dar ninguna información explícita o manifiesta sobre las diferencias culturales existentes entre las personas presentes en la situación. En el EIC, los alumnos no reciben interpretaciones para elegir, sino que se les pide que propongan su interpretación y solución y que expliquen y defiendan la interpretación y solución que proponen. Los alumnos utilizan su propia experiencia y recursos para interpretar y reflexionar sobre los incidentes críticos. El proceso tiene dos fases: análisis e interpretación. En primer lugar, los alumnos evalúan críticamente los escenarios y escriben respuestas breves. En segundo lugar, los alumnos intercambian y discuten sus interpretaciones en pequeños grupos. Con el EIC, los alumnos discuten y comparan sus respuestas con las de los demás participantes y los especialistas. En los plenos de conclusión, los participantes comparten sus ideas, resumen los resultados y llegan a las conclusiones finales.

Referencias con más información:

- *Critical incidents*, <https://casework.eu/lesson/critical-incident-introduction/>



Piensa y discute:

¿Por qué crees que los incidentes críticos no dan ninguna información explícita o manifiesta sobre las diferencias culturales existentes entre las personas implicadas en la situación?

¿Qué importancia tienen los debates en un ejercicio de incidentes críticos? ¿Por qué?



Predecir:

¿Cuáles son los principales objetivos de la utilización de los incidentes críticos como medio para desarrollar la competencia intercultural?

Análisis de un incidente crítico

El propósito del EIC es confrontar a los participantes con ejemplos de problemas o situaciones conflictivas difíciles, confusas y frustrantes que pueden encontrar al interactuar con personas de otra cultura o al adaptarse a una nueva cultura.

Lee el siguiente incidente crítico y responde a las preguntas del recuadro. Utiliza estas preguntas para explorar las ideas y los valores y creencias subyacentes en la historia.

Hace unos años impartimos un curso internacional que habíamos planificado y organizado cuidadosamente con antelación. También incluimos actividades de calentamiento que pretendían introducir los temas del curso de forma memorable y creativa al principio de cada sesión matinal. Se habían probado y funcionaron muy bien con grupos anteriores. Sin embargo, pronto nos dimos cuenta de que a un grupo de participantes de países del Este no les gustaban nuestras actividades de calentamiento. Les preguntamos y nos dijeron que las consideraban una pérdida de tiempo. Admitieron que les gustaba centrar su atención en aquellas tareas directamente relacionadas con el logro de su aprendizaje y que no les importaban en absoluto las actividades de diversión, que, según ellos, eran irrelevantes para el aprendizaje. Se habían matriculado en nuestro curso para aprender y no para divertirse. Confesaron que se sentían confusos e incluso enfadados porque los facilitadores creaban mucho ruido y a ellos, por lo general, les gusta ser disciplinados y silenciosos durante las clases. Por otro lado, los demás participantes apoyaron la integración de actividades divertidas en el curso destacando el papel de las tareas de calentamiento como un buen incentivo para su participación en clase.



Fuente: <https://guideinc.org/2017/06/26/team-building-activity-birthday-line-up>



Piensa y discute:

¿Cuál es el contexto? ¿Qué está ocurriendo? ¿Cuáles son los problemas?

Intenta encontrar varias explicaciones. Compártelas con tus compañeros.

Lee las siguientes explicaciones posibles del ambiente incómodo anterior y sus correspondientes comentarios y responde a las preguntas del recuadro:

1. A la mayoría de los estudiantes europeos no les gusta estudiar; vienen a la escuela a divertirse. Por eso los profesores tienen que integrar actividades divertidas en sus cursos. Por lo tanto, está bien que los estudiantes que están interesados en aprender muestren su insatisfacción con las actividades de calentamiento.
2. Los cursos son un trabajo serio y no deben ser interrumpidos por actividades triviales como los calentamientos. Es impropio divertirse durante un curso.
3. A los estudiantes europeos les gusta mucho hablar y divertirse allá donde vayan, sin importar la situación.

4. El incidente se debe principalmente a las diferencias culturales. Las culturas orientales desaconsejan algunos tipos de comportamiento de aprendizaje. Los alumnos deben centrarse principalmente en los logros y el éxito del aprendizaje. Los estudios occidentales han destacado repetidamente el papel de las tareas de calentamiento como facilitadoras de la participación de los alumnos en clase.

Comentarios sobre las respuestas:

1. Esta no es una buena explicación. Es un tipo de sobregeneralización y estereotipo, que debe evitarse.
2. Esto no es cierto. Los cursos son un trabajo serio, pero los facilitadores ayudan a los alumnos a retener los conocimientos y les motivan a estudiar.
3. Véase el número 1.
4. Esta es la mejor explicación. Debido a las diferencias culturales, las personas tienen prácticas diferentes ("aprendizaje riguroso" frente a "aprendizaje con entretenimiento").



Piensa y discute:

¿Qué tan diferentes fueron tus explicaciones? ¿Quién o qué te ayudó a encontrarlas?

¿Te sientes identificado con este acontecimiento? ¿Por qué? ¿Cómo? Imagina que esto ocurriera en tu país.

¿Cómo sería la situación, diferente o similar?

Manejo de incidentes críticos. Búsqueda de pistas culturales

Identificar y observar las perspectivas de los dos personajes de la historia le ayudará a detectar pistas culturales y, por tanto, a manejar los incidentes críticos y a desarrollar su competencia intercultural.

Lee y reflexiona sobre las etapas sugeridas por Milton y Jane Bennett para analizar los incidentes críticos y responde a las preguntas del recuadro.

1. Describe la situación.
2. Sin utilizar adjetivos enumere el comportamiento de ambos personajes.
3. Enumere los enunciados de inferencia/evaluación.
4. Considere el comportamiento de las personas desde su perspectiva.
5. Intente comprender el pensamiento del segundo individuo sobre el comportamiento y los valores de la primera persona.
6. Piense en una interacción que haya tenido con alguien de una cultura diferente. Confirme o rechace lo que haya entendido a través de una comunicación u observación posterior.



Piensa y discute:

¿Por qué hay que ignorar los adjetivos al analizar un incidente crítico?

¿De quién es la perspectiva que tienes que analizar?

¿Por qué es importante considerar el comportamiento desde tu perspectiva?

¿Por qué hay que analizar la situación desde varios puntos de vista?

Escribir sobre un incidente crítico

¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes definiciones de reflexión? ¿Utiliza la reflexión en su práctica? ¿Por qué?

"Reflection is indicative of deep learning, and where teaching and learning activities such as reflection are missing... only surface learning can result." Biggs 1999 in King 2002

"Reflection leads to growth of the individual – morally, personally, psychologically, and emotionally, as well as cognitively". Branch & Paranjape, 2002, p. 1187

Reflexionar y escribir sobre un incidente crítico permite ver las

situaciones desde diferentes perspectivas y desarrollar un sentido más realista de los retos que implican las situaciones interculturales. La reflexión puede ayudar a los alumnos a aprender a un nivel más profundo, identificando y cuestionando valores y creencias, perspectivas, áreas de posible sesgo o discriminación, insuficiencias o áreas de mejora. La reflexión puede conducir a una mayor conciencia de sí mismo y a cambios positivos.

Lee y reflexiona sobre las etapas de la escritura de un incidente crítico y luego escribe el tuyo.

- Identifica el evento o suceso.
- Describe el contexto y el incidente. ¿Qué ocurrió, dónde y cuándo?
- Identifica el problema que se produjo. ¿Qué hizo que el incidente fuera "crítico" o significativo para ti?
- ¿Cuáles fueron tus pensamientos, sentimientos y respuestas inmediatas? ¿Preocupaciones?
- ¿Qué valores influenciados culturalmente y/o diferencias de comunicación condujeron al incidente?
- ¿Qué formato eliges para escribir el incidente? ¿Un formato de diálogo o de texto?
- Comparte tu incidente crítico con tus compañeros para ver si pueden identificar las diferencias culturales.
- Edita, revisa y comparte.

Referencias con más información:

- [Critical Incidents for Intercultural Communication](#)
- [Reflective writing and critical incidents](#)
- [Critical incidents](#)
- [Critical incidents +](#)
- [Critical Incidents in Teaching: Developing Professional Judgement](#)



Piensa y discute:

¿Cuál es el papel de la reflexión al escribir un incidente crítico?

¿Qué has aprendido sobre ti mismo al escribir el incidente crítico?

¿Cómo se puede utilizar la reflexión sobre el incidente crítico?



Responder preguntas

1. ¿Cómo definirías los incidentes críticos?
2. ¿Cómo puedes manejar los incidentes críticos?
3. ¿Cuáles son las principales etapas del análisis de un incidente crítico?

Reflejar

- ¿Por qué veo la situación desde varios puntos de vista?
- ¿Qué he asumido de las personas involucradas en el incidente o problema o situación?
- ¿De qué otro modo podría interpretar la situación?
- ¿Qué otra decisión podría haber tomado que hubiera sido de más ayuda?
- ¿Qué haría yo si tuviera que afrontar una situación similar en el futuro?

Aprender más

Enlaces a todas las fuentes mencionadas y materiales adicionales:

- [Spencer-Oatey, H. \(2013\) Critical incidents. A compilation of quotations for the intercultural field. GlobalPAD Core Concepts. Available at GlobalPAD Open House](#)
- [Critical reflection framework](#)
- [Turning Our Intercultural Stories into Critical Incidents](#)

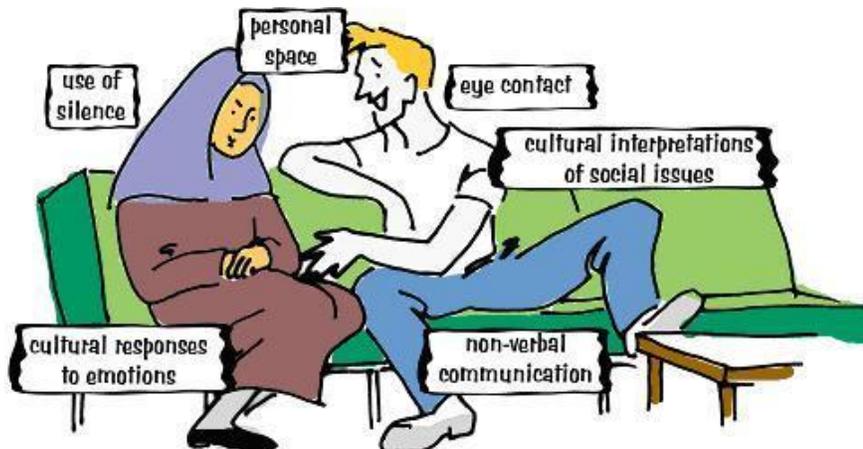
Video:

- [Cross cultural communication | Pellegrino Riccardi | TEDxBergen - YouTube](#)

Asimiladores culturales

Calentamiento

Fíjate en la imagen. ¿Qué diferencias culturales ilustra?



Fuente: https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/9362/Sterilisation%20disk%203/lo/7373/7373_00.htm

▣ Aprende

¿Qué son los asimiladores y las atribuciones culturales?

La mayoría de los malentendidos interculturales se deben a las diferentes maneras en que las personas evalúan (y a menudo juzgan) una situación o un comportamiento determinado. El asimilador de culturas es un instrumento de aprendizaje programado que puede utilizarse para enseñar a personas de dos culturas diferentes a enfrentarse a este tipo de situaciones y a hacer inferencias/evaluaciones similares (atribuciones isomórficas) sobre el comportamiento de personas de una cultura específica (Triandis, 1977). Estas formas de evaluar una situación se denominan atribuciones y el término isomorfismo significa igualdad (iso) de una forma (morfismo). Triandis (1975) introdujo el concepto de atribuciones isomórficas para hablar de la situación en la que una persona de una cultura diferente aprende a hacer las mismas atribuciones/inferencias sobre el comportamiento de otra persona que la propia persona. Las atribuciones son percepciones subjetivas basadas en el bagaje cultural y la experiencia de cada uno. Lo que se considera grosero en una cultura (mirar a los ojos a una persona) puede ser aceptable y normal en otra. El método enseña a los alumnos por qué otros han actuado como lo han hecho. El asimilador de culturas permite a las personas aprender cómo y por qué otras personas tienen percepciones y hacen atribuciones sobre determinados comportamientos o acontecimientos, de modo que aprenden a hacer las mismas atribuciones.

Referencias con más información:

- [Cushner, K. & Brislin, R.W. 1996. *Intercultural Interactions: A Practical Guide*](#)



Piensa y discute:

- ¿Puedes explicar el asimilador de culturas con tus propias palabras?
- ¿Puedes dar ejemplos de malentendidos que hayas experimentado?
- ¿Crees que el asimilador de culturas es una buena técnica a utilizar?

Cómo utilizar el asimilador de culturas

Los asimiladores culturales pueden presentar a los alumnos una serie de situaciones que representen una amplia gama de diferencias significativas entre culturas. El asimilador cultural se basa en un incidente crítico (un escenario) que presenta un choque cultural entre personas de dos culturas diferentes.

A cada incidente le siguen tres, cuatro o incluso cinco interpretaciones.

- Se pide al alumno que lea el incidente crítico (el escenario).
- El alumno selecciona una de las interpretaciones que mejor explique el problema desde el punto de vista de la persona del incidente que no es de la misma cultura que el alumno.
- A continuación, los alumnos comprueban si su interpretación es la correcta. Si no lo es, tienen que pasar por otras alternativas hasta encontrar la interpretación correcta. Cada interpretación va acompañada de una explicación que proporciona valiosa información de fondo. La interpretación correcta ha sido seleccionada por los expertos que diseñaron el asimilador, basándose en su investigación.
- Estas experiencias estimulan el debate sobre las lecciones aprendidas.

El método de asimilación de la cultura suele clasificarse como una técnica cognitiva y experiencial porque se centra en la adquisición de conocimientos o información en un proceso de ensayo y error. El método simula la experiencia de entrar en una nueva cultura pero sin los riesgos de encontrar problemas.



Piensa y discute:

¿Por qué el método del asimilador cultural es una técnica vivencial? ¿Cuáles son los beneficios?

Disfruta de una experiencia de asimilación cultural.

Mira estas imágenes que presentan diferentes ambientes de clase. ¿Dónde te gustaría aprender? ¿Por qué? ¿Qué factores han determinado tu elección? ¿Cómo te sentirías si aprendieras en un entorno poco habitual?



Fuentes: <https://phys.org/news/2014-09-biology-majors-women-gender-gaps.html>; <https://www.albany.edu/news/38748.php>

Lee el texto sobre una situación crítica y luego elige la mejor explicación para el ambiente incómodo siguiendo las instrucciones anteriores:

Durante un curso internacional que nuestra institución organizó hace unos años, algunos de nuestros participantes se quejaron del comportamiento de otros alumnos que interrumpían repetidamente a los formadores con sus preguntas. Dijeron que estaban acostumbrados a una clase unidireccional en la que el profesor enseñaba y los alumnos tomaban notas. Por ello, necesitaban un silencio total en la sala para concentrarse. La forma en que se desarrollaba la sesión, basada en un diálogo entre el formador y los participantes, les hacía sentirse incómodos por la sobrecarga de información en los debates; se quejaban de que esas sesiones carecían de estructura y de instrucciones guiadas. Afirmaron que preferían tener más orientación por parte de sus formadores.

Se sorprendieron aún más cuando uno de los alumnos no estaba de acuerdo con el punto de vista del formador y empezó a justificar sus razones y a contradecir al formador.

¿Qué ocurre aquí? Elige la mejor explicación y prepárate para defender tu elección.

1. A los estudiantes europeos les gusta hablar, sea cual sea la situación o el lugar en el que se encuentren. Son habladores y así demuestran su interés por un tema.
2. En la cultura europea, la gente es ruidosa, descortés e irrespetuosa con los demás, incluso con los profesores. Esto se refleja en el comportamiento de los alumnos con su profesor al contradecirlo.

3. Los jóvenes europeos no tienen en cuenta a las generaciones mayores y las desprecian. Así, son arrogantes incluso frente a un profesor.
4. La diferencia entre los estudiantes asiáticos y europeos se debe principalmente a las diferencias culturales. Los alumnos asiáticos tienden a ser más reservados y callados, mientras que los europeos están acostumbrados a desempeñar un papel activo en el proceso de aprendizaje. Esto también puede estar relacionado con la franqueza y la autoridad en las diferentes culturas.

Comentarios sobre las respuestas/ Guía del formador

1. Esta no es una buena explicación. Que una persona sea habladora o no depende de su personalidad o de sus antecedentes y no de su nacionalidad. ¡Inténtalo de nuevo!
2. Esto no es cierto. La escuela europea fomenta un enfoque más abierto centrado en el alumno, centrado en la interacción y la participación y basado en el diálogo entre el formador y los participantes. Si los alumnos muestran su desacuerdo con un profesor y justifican sus argumentos, esto no significa que los alumnos sean maleducados; simplemente tienen una opinión diferente. ¡Inténtalo de nuevo!
3. Este es un ejemplo de sobregeneralización y estereotipos. En este caso, los estudiantes muestran su desacuerdo con el profesor porque tienen un punto de vista diferente, no porque el profesor sea mayor que ellos. Mantener una discusión contradictoria con tu educador y desafiarle no es de mala educación en la cultura europea. ¡Inténtalo de nuevo!
4. Esta es la mejor explicación. Debido a las diferencias culturales, la gente tiene prácticas diferentes: la diferencia es la comunicación "directa" frente a la "indirecta", la forma en que la gente prefiere entablar una comunicación directa o indirecta. Los asiáticos son más reservados y, por tanto, más indirectos a la hora de expresarse. Esta indirecta les ayuda a preservar la dignidad y la armonía. Por eso no desafían al profesor tan directamente para salvar la cara. En cambio, los europeos suelen ser más directos. Intentan evitar la ambigüedad e ir directamente al grano. Por eso, los alumnos preguntan siempre que no entienden y levantan la mano para expresar sus opiniones. Así, las personas de otras culturas pueden sentirse incómodas por su franqueza al expresarse.



Piensa y discute:

- ¿Has tenido alguna experiencia similar? ¿Qué has aprendido de esta experiencia?
- ¿Cuáles son los beneficios de estos ejercicios?

Referencias con más información:

- [The Culture Assimilators](#) (The Intercultural sensitizer)
- [Intercultural Sensitizers](#)

Responder preguntas

1. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre un incidente crítico y un asimilador cultural?
2. ¿Cuáles son las ventajas del aprendizaje experimental?

Reflejar

- ¿Qué enfoque de aprendizaje te resulta más adecuado para adquirir conocimientos sobre otras culturas?
- ¿Has tenido alguna experiencia con los enfoques mencionados?

▣ Aprender más

Enlaces a todas las fuentes mencionadas y materiales adicionales:

- [The Culture Assimilators \(The Intercultural sensitizer\)](#)
- [Intercultural Sensitizers](#)
- [Cushner, K. & Brislin, R.W. 1996. Intercultural Interactions: A Practical Guide](#)

Video:

- [Learn a new culture | Julien S. Bourrelle | TEDxArendal - YouTube](#)

Círculos de historias

▣ Calentamiento

Mira estas diferentes citas sobre la escucha y piensa en lo que significan. ¿Estás de acuerdo con alguna de ellas?

“El mayor problema de comunicación es que no escuchamos para entender. Escuchamos para responder”

“La comprensión, tal y como la entendemos, es un malentendido” – Elias Canetti

“Cuando la gente habla, escucha completamente. La mayoría de la gente nunca escucha” – Ernest Hemingway

▣ Aprende

¿Qué es el método de los Círculos de Historias?

El método de los Círculos de Historias de la UNESCO es un método adaptable y práctico de última generación que puede utilizarse en una amplia gama de contextos y situaciones en todo el mundo para desarrollar las competencias interculturales de las personas y salvar las diferencias. El método Story Circles, promovido por Darla Deardorff, se centra en los elementos fundamentales del desarrollo de las competencias interculturales, como el respeto, la escucha, la curiosidad, la conciencia de uno mismo y de los demás, la reflexión, el compartir, la empatía y el establecimiento de relaciones. La pregunta es la clave para desarrollar las competencias interculturales y se utiliza para estimular el intercambio de experiencias personales.



Fuente: <https://myedmondsnews.com/2019/11/i-am-edmonds-event-caps-off-project-to-share-experiences-through-storytelling>

La herramienta alcanza su máximo potencial cuando el intercambio de experiencias va acompañado de un debate exhaustivo con los participantes. El número de participantes puede variar mucho, ya que las actividades principales se desarrollan en pequeños subgrupos de 3 a 5 personas. Los pequeños grupos deben ser lo más diversos posible (edad, sexo, procedencia) y todos los miembros deben hablar y entender el mismo idioma. Los participantes deben permanecer en los mismos subgrupos hasta el final de la experiencia, ya que esto creará una atmósfera de confianza, confidencialidad y seguridad.

Como reglas básicas, la confidencialidad y el respeto son principios clave que rigen las actividades. A medida que cada persona comparte su historia, los demás miembros del grupo deben escuchar para comprender; en ningún caso deben interrumpir la historia (haciendo comentarios o preguntas) hasta que se hayan contado todas las historias. La ventaja de la regla de "no interrumpir" es doble: demostrar respeto por la persona que comparte y obligar a los oyentes a escuchar con más atención lo que se comparte, a estar abiertos, a buscar significados a lo que oyen en lugar de la típica escucha, preparar una respuesta, juzgar, etc.

Referencias con más información:

- [Deardorff, D. K. \(2020\), The UNESCO Story Circles](#)



Piensa y discute: ¿Qué es escuchar para comprender? ¿Por qué es importante?

Cómo organizar una experiencia de Círculos de Historias

Hay al menos dos rondas de historias compartidas, la primera es una ronda de "familiarización" y la segunda trata sobre la obtención de una experiencia personal que aborde el desarrollo de las competencias interculturales. En cada ronda, sólo se da una indicación (una pregunta) a la que los participantes responden y los demás en el círculo escuchan para comprender (no para responder o juzgar).

La primera ronda de "conocimiento" ayuda a los participantes a conocerse, a crear confianza y a empezar a sentirse cómodos compartiendo interculturalmente (revelando algo sobre su origen; la indicación se centra en temas agradables, como la comida, las vacaciones, etc.). El animador sólo utilizará una pregunta. El formador modela una respuesta adecuada para que los participantes sepan lo que se espera de ellos al compartir. Ejemplos de indicaciones: Por favor, dinos tu nombre y la historia de tu nombre. (¿Qué significa? ¿Cómo llegaste a tener este nombre? ¿Cuál es tu fiesta o festival favorito y por qué es tu favorito?)

La segunda ronda de "competencias interculturales" se centra en una pregunta como la siguiente: ¿Cuál es un malentendido cultural memorable que has tenido y qué aprendiste de él? El formador también modela esto (anima a los alumnos a compartir su experiencia personal). El estímulo intercultural anima a los participantes a compartir y reflexionar sobre sus experiencias con quienes son diferentes a ellos, de modo que la experiencia se percibe desde diferentes perspectivas.

Flashbacks

Una vez compartidas las historias/experiencias de la segunda ronda, los participantes realizan flashbacks en respuesta a las historias compartidas. El flashback anima a los participantes a escuchar para comprender, demostrar respeto y establecer conexiones (todo ello forma parte del desarrollo de las competencias interculturales). Los participantes tienen que compartir rápidamente, en 15 segundos o menos, los puntos más memorables de las historias que han escuchado en la segunda ronda. Para ello, el grupo comienza con la primera persona que compartió su historia en la segunda ronda, y todos los miembros del grupo le cuentan el punto más memorable de su historia. A continuación, el grupo pasa a la segunda persona que compartió su historia y los demás comparten sus recuerdos para esa persona y así sucesivamente. Esta es una actividad

relativamente rápida que no se convierte en una discusión. Esta es una parte muy importante de la experiencia de los Círculos de Historias y demuestra el respeto y la escucha para comprender a cada participante en el Círculo de Historias.

Preguntas de reflexión/debate Tras las dos rondas de compartición/relato personal y los flashbacks, los participantes se involucran en una reflexión y un debate grupal guiados (se recomienda un mínimo de 30 minutos de tiempo de reflexión). El debate es una parte integral de la experiencia del Círculo de Historias y es clave para apoyar el desarrollo de las competencias interculturales (gracias al valor de "dar un paso atrás" y reflexionar sobre el propio proceso y en el aprendizaje de ese proceso). El debate puede organizarse primero dentro de los pequeños grupos del Círculo de Historias y luego en el plenario. Las posibles preguntas para el informe/debate se entregan a los participantes en un folleto. Posibles preguntas que estimulen el debate:

- 1) ¿Qué es lo que recuerdas de lo que has escuchado?
- 2) ¿Qué te ha sorprendido?
- 3) ¿Qué te ha interpelado en las historias que has escuchado?
- 4) ¿Qué has aprendido sobre ti mismo a través de esta experiencia (esto se refiere al objetivo de aumentar el autoconocimiento cultural)?
- 5) ¿Qué temas comunes has escuchado en las historias?
- 6) ¿Qué quieres explorar más después de escuchar estas historias?

▣ Responder preguntas

1. ¿Cuáles son los elementos fundamentales de las competencias interculturales en los que se centra el método de los círculos de historias?
2. ¿Por qué es tan importante la sesión de reunión y puesta en común al final de la experiencia?

▣ Reflejar

- ¿Cómo te ha ayudado la experiencia de los Círculos de Historias a practicar la escucha para la comprensión?
- ¿Qué lecciones has aprendido de esta experiencia?

▣ Aprender más

Enlaces a todas las fuentes mencionadas y materiales adicionales:

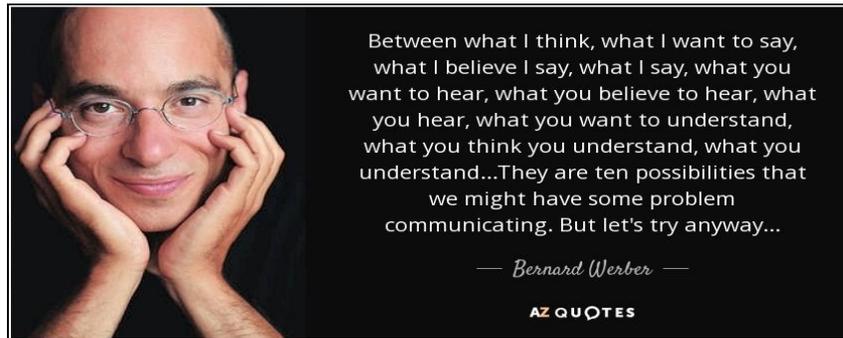
- [Deardorff, D. K. \(2020\), The UNESCO Story Circles](#)
- <https://iccglobal.org/resources/resources/>
- [Intercultural Communication Resource Pack. SALTO Youth](#)
- [Critical Incidents for Intercultural Communication: An interactive tool for developing awareness, knowledge, and skills](#)
- [Intercultural Training Pack](#)

Ejercicios de comunicación

▣ Calentamiento



Lee el poema y reflexiona sobre su mensaje.



Fuente: <https://www.azquotes.com/quote/802362>

Lee la definición de comunicación intercultural que aparece a continuación y reflexiona sobre la pregunta.

What is Intercultural Communication?

Intercultural communication refers to the effective communication between people/workers/ clients of different cultural background. It also includes managing thought patterns and non verbal communication.



Comparte y discute tus respuestas con tus compañeros.



Fuente: <https://www.slideshare.net/DhanBharathi/intercultural-communication-presentation>; <https://youtu.be/sGRkVqr8EI>



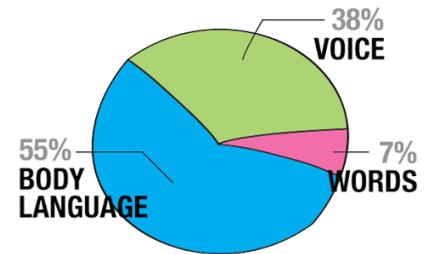
Predecir:

¿Cuáles son los principales componentes de la comunicación y en qué medida afectan al significado del mensaje?

▣ Aprende

Ser capaz de comunicarse eficazmente es una de las habilidades más importantes de la vida. La comunicación es vital en todas nuestras acciones, cuando establecemos relaciones, compartimos ideas, negociamos asuntos, delegamos responsabilidades, trabajamos en equipo, etc. Hay básicamente tres elementos en cualquier comunicación, que afectan al significado del mensaje. Echa un vistazo a la imagen para ver en qué medida cada elemento influye en el mensaje.

Estos tres componentes, el verbal (palabras), el no verbal (lenguaje corporal) y el paraverbal (voz, tono, entonación, etc.), están interrelacionados y son específicos de cada cultura y difieren drásticamente entre ellas y dentro de ellas. El mensaje que transmiten las palabras y frases, que difieren de una lengua a otra, no puede entenderse sin una clara comprensión de los elementos no verbales y paraverbales que lo acompañan. El significado del mensaje depende de los tres elementos. Por eso, las personas que entran en contacto con individuos de otras culturas deben tener en cuenta esos rasgos específicos de la cultura y actuar en consecuencia.



Fuente: <http://www.aoc-training.de/communication/non-verbal-communication>

Referencias con más información:

- [Elements of Speech Communication](#)



Piensa y discute:

- ¿Cuáles son los principales componentes de la comunicación?
- ¿Por qué desempeñan un papel importante en la comunicación?

▣ Aprende

¿Qué es la comunicación verbal?

La comunicación verbal se refiere a lo que se dice: el contenido del mensaje. Las culturas varían en cuanto a los temas que se discuten en público; esos temas, puntos calientes o tabúes (por ejemplo, la muerte, el dinero, la política, etc.) son situaciones que pueden causar un ambiente difícil entre las personas que interactúan si no se manejan con cuidado y sensibilidad. Además, hay palabras o frases cuyo significado es específico de la cultura, ambiguo, no puede describirse con claridad ni puede traducirse directamente. Conocerlas te prepara para manejarlas y te permite mejorar tus habilidades de comunicación intercultural. Por ejemplo, "¿Cómo estás?" suele percibirse como un saludo y el interlocutor no espera detalles sobre tu salud. Los formadores británicos se sentían confusos cuando la gente insistía en dar detalles sobre su salud: "Hola Ana, ¿cómo estás?" "Estoy bien, gracias".

¿Qué es la comunicación no verbal?

La comunicación no verbal utiliza los gestos y el lenguaje corporal y es la forma más antigua de comunicación. Los mensajes no verbales son mucho más ambiguos, situacionales y espontáneos y dependen de los contextos culturales. Así, asentir o mover la cabeza como expresión de acuerdo o desacuerdo no es universal. Ha evolucionado de forma diferente en Bulgaria, por ejemplo.

¿Qué es la comunicación paraverbal?

La comunicación paraverbal es la forma de decirlo. La tonalidad, las pausas entre frases o palabras, las inflexiones (decir palabras bajando y subiendo la voz), el tono, la calidad de la voz, etc. pueden influir en el mensaje. Para ser comunicadores interculturales eficaces, debemos alinear nuestros gestos, apariencia y tono con las palabras que intentamos transmitir y superar cualquier diferencia cultural entre culturas.

Referencias con más información:

- [Forms of communication: verbal, nonverbal and paraverbal](#)
- [Intercultural communication](#)
- [What is Intercultural communication?](#)
- [Intercultural communication](#)



Piensa y discute:

¿Qué es la comunicación verbal? ¿Puedes compartir algunos ejemplos de palabras específicas de tu cultura?

¿Puedes compartir tus propios ejemplos de palabras específicas o tabúes? ¿Qué es la comunicación no verbal?

¿Puedes compartir algunos ejemplos de gestos específicos de una cultura?

¿Qué haces si percibes puntos calientes culturales en una interacción?

▣ Aprende

Las actividades que se presentan a continuación tienen como objetivo sensibilizar a los alumnos sobre el papel que desempeñan el lenguaje corporal y los elementos paraverbales de la comunicación en las relaciones interculturales. Los debates y las discusiones, los juegos de rol, las simulaciones, las tareas orientadas a la acción, etc., ayudan a mejorar no sólo los aspectos verbales sino también otros aspectos culturalmente determinados de la competencia comunicativa.

Los juegos de rol son una técnica muy eficaz para sensibilizar a los participantes sobre los canales de comunicación y practicar la comunicación verbal, paraverbal o no verbal en un contexto intercultural. Los juegos de rol también ayudan a los alumnos a identificar y observar rasgos de otras culturas, a los que no pueden

acceder de otro modo. Los juegos de rol ofrecen a los alumnos la oportunidad de practicar situaciones de la vida real. Así, los alumnos sabrán cómo reaccionar en entornos interculturales desconocidos. Los juegos de rol son adecuados para todos los niveles de lengua y grupos de edad.



Fuente: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1337091/FULLTEXT01.pdf>

El formador prepara la escena: los alumnos son participantes en una recepción (una fiesta o una reunión) y observadores. Reciben tarjetas de rol y cintas de colores según el país que representan (rojo, azul y blanco). Los participantes tienen que llevar las cintas como corbatas o collares durante y después de la fiesta. Lo que tienen que hacer es conocer y hablar con el mayor número posible de personas según su papel. Los participantes proceden de tres países diferentes: Redland (Te gusta hablar con los extranjeros, pero no te gusta que te toquen los desconocidos. Siempre evitas el contacto visual. Comes con una cuchara); Blueland (La gente de tu país se coge del brazo todo el tiempo cuando habla. Comes con las manos. Evitas a la gente de Whiteland); Whiteland (Te encanta conocer y hablar con la gente. Eres entusiasta y utilizas muchos gestos. Cuando conoces a alguien, te tocas los lóbulos de las orejas y te inclinas un poco para decir "hola" educadamente. Comes con palillos).

Tras unos ocho o doce minutos de fiesta, se les pide que se sienten en grupos de cuatro o cinco, con representantes de todos los países y uno o dos observadores. Los participantes reciben una serie de preguntas para el debate, responden a las mismas y discuten los temas en sus grupos. Sus respuestas y conclusiones se presentan en el plenario (posible enfoque en los malentendidos interculturales con personas de otras culturas; compartir experiencias propias similares).

Preguntas:

- ¿Qué has aprendido sobre las tres culturas diferentes?
- ¿Cuál es el papel del contacto físico?
- ¿Qué causó (o podría haber causado) conflictos? ¿Cómo has evitado/solucionado los conflictos?
- ¿Hay similitudes entre tu cultura y alguna de estas tres culturas?
- ¿Cuáles son algunas de las diferencias?
- ¿Qué cultura te pareció más extraña de todas? ¿Qué más te gustaría aprender sobre estas culturas?
- ¿Cómo te sentiste mientras participabas en el juego?
- ¿Qué has notado al observar el juego de rol?

Juegos: Torre de Babel/ Misión Imposible (Fuente Intercom TC, Lorenzo Nava)

Descripción de la actividad

Este ejercicio se basa en el juego de creación de equipos "Misión Imposible" en un contexto multicultural. El grupo debe dividirse en subgrupos para completar algunas tareas; sólo pueden utilizar el lenguaje corporal y sus lenguas maternas, pero no se les permite utilizar las lenguas extranjeras, una lengua común, el inglés. Ejemplos de tareas: Hacer una lista de cumpleaños de todos los miembros de su equipo, escribir un poema juntos, bailar algo todos juntos, decir un trabalenguas en todas las lenguas de su grupo, diseñar un cartel que promueva la diversidad cultural, dibujar un paisaje favorito, etc.

Informe y evaluación

Empieza con un resumen de la actividad y preguntas generales sobre cómo ha ido la actividad. ¿Fue agradable? ¿Por qué sí/no? A continuación, pasa a debatir sobre cuál fue la tarea más difícil y por qué.

¿Cuál fue la tarea más fácil y por qué? ¿Cuánto más fácil habría sido si todos hubieran hablado en inglés?

¿Es realmente necesario tener una lengua común para entenderse?

¿Qué herramientas utilizasteis para comunicaros y aseguraros de que todo el mundo se entendía correctamente?

Juegos: Adivinar la palabra a través de varios canales de comunicación (Fuente Lorenzo Nava, Filiz Ayseli)

Objetivos: Comprender los diferentes niveles y canales de comunicación

Prepara de antemano pequeños trozos de papel en los que hayas escrito una palabra que exprese un objeto. Dividir el grupo en subgrupos de cuatro personas. Entrega a una persona de cada grupo un papel con la palabra. Diles que la lean y que dibujen el objeto que representa en un papel para la persona 2. La persona 2 tiene que averiguar el significado del dibujo y describirlo verbalmente a la persona 3. La Persona 3 tiene que identificar la palabra que la Persona 2 ha descrito y dirigirse a la última persona, la Persona 4, y hacer la mímica de la palabra. La Persona 4 vuelve al formador y dice la palabra. Si es correcta, la Persona 4 recibe otra palabra; si la palabra es incorrecta, tienen que empezar de nuevo con la primera palabra. Un equipo gana cuando ha completado cinco palabras y se detiene cuando todos los equipos han terminado.

Informe y evaluación

La sesión informativa es muy importante. Pide a los participantes que se reúnan en un grupo grande para el debate e invítalos a hablar sobre lo que ocurrió en el juego de roles.

Empieza con un resumen de la actividad y con preguntas generales sobre cómo fue la actividad. ¿Fue agradable? ¿Por qué sí/no? En la retroalimentación, la discusión se centrará en estas preguntas: ¿Cuál fue la etapa más difícil? ¿Cuál era el objetivo de este ejercicio? ¿En qué se diferenciaron los canales de comunicación? ¿Fue igual de fácil/difícil utilizar varios canales de comunicación? ¿Cuál de estos canales utilizas más/menos a menudo? ¿Por qué?

Reflexión

- ¿Qué herramienta de comunicación utilizarías más cómodamente en un contexto multicultural?
- ¿Qué herramienta de comunicación te resulta menos cómoda?
- ¿Compartirías con nosotros una experiencia interesante relacionada con la comunicación con personas de otros orígenes culturales?
- ¿Cómo puedes hacer que la comunicación con la gente sea más eficaz?

Los **cultoons** (dibujos animados sobre malentendidos culturales) son como asimiladores visuales de la cultura. Los alumnos reciben una serie de (normalmente) cuatro imágenes que representan puntos de sorpresa o posibles malentendidos para las personas que llegan a la cultura meta. Su tarea consiste en describir las imágenes y decir si, en su opinión, las reacciones de los personajes parecen adecuadas o no. *Variante:* Entrega a los alumnos un conjunto de emojis (pictogramas, logogramas, ideogramas y smileys) y pídeles que escriban descripciones detalladas para una persona que nunca los haya utilizado.

What is the source of the problem?



Figure 9.1 The cultural meanings of 'Yes'. (Source: Feign, 1987.)

Fuente: <https://www.pinterest.fr/pin/397513104592256128>; <https://slideplayer.com/slide/5834255>

Tarea orientada a la acción: "En todo el mundo" (Fuente Isabel Alonso-Belmonte & María Fernández-Agüero)

Esta actividad puede llevarse a cabo en pequeños grupos durante varias semanas. Los participantes se centran en un país y tienen que encontrar similitudes y diferencias culturales con su propio país. Tu tarea consiste en presentar a sus compañeros los puntos conflictivos de la comunicación intercultural con la ayuda de elementos visuales como presentaciones de PowerPoint o carteles. Para ello, los participantes deben investigar en Internet y leer artículos, blogs o ver vídeos en línea relacionados con el tema, etc. Los presentadores también deben estar preparados para responder a preguntas personales ("¿Por qué has elegido ese tema?", "¿Qué lo hace especial?").

Discusiones y debates: "¿Qué harías tú?"

Se presenta a los participantes un problema relacionado con los encuentros interculturales y se les invita a discutirlo y resolverlo en grupos. Las soluciones se presentan en el plenario. Los participantes tienen que tomar partido, discutir las opciones y, si es posible, acordar una solución común. El formador estimula el debate mediante preguntas que invitan a la reflexión o declaraciones "a favor y en contra". Otras aplicaciones: Invitamos a los alumnos a contextualizar el tema de discusión de los debates.

Utilización de vídeos para observar el lenguaje corporal

El objetivo de esta actividad es desarrollar la capacidad de los alumnos para prestar atención al lenguaje corporal de los demás y permitirles especular sobre el significado de algunos elementos importantes de la comunicación no verbal.

Esta actividad ofrece a los alumnos la oportunidad de prestar atención activa al lenguaje corporal de las personas que ven, y de especular sobre lo que las personas pueden estar tratando de comunicar de forma no verbal, ya sea consciente o inconscientemente. El formador preselecciona un vídeo de tres o cuatro minutos que muestre algunos elementos de interacción o comunicación entre personas de otro país o cultura de interés. El formador proporciona información básica sobre el contexto en el que se desarrolla el vídeo y describe quiénes son los participantes y en qué situación se encuentran. El formador pide a los participantes que vean el vídeo con el sonido apagado y que observen atentamente cómo se saludan e interactúan las personas (atención a los apretones de manos, las sonrisas, las caras, las caricias, las emociones, sus gestos y el contacto visual). Los alumnos reflexionan sobre lo que las personas en cuestión intentan comunicar y comparten sus conclusiones.

con sus compañeros. ¿Qué intentan comunicar las personas afectadas con sus saludos? ¿Qué intentan comunicar las personas a través de sus gestos y su espacio personal? También es útil pedir a los alumnos que especulen sobre la similitud (o diferencia) de su propio lenguaje corporal con el de las personas que observan.

Referencias con más información:

- [Nonverbal Communication and Body Language](#)
- [Bennett, J., 2026, Interactive Methods for Teaching about Cultural Differences](#)
- [Intercultural communication Resource Pack](#)
- [Role Play: A Practical Way to Teach Intercultural Communication](#)
- [A Practical Way to Teach Intercultural Communication](#)
- [Intercultural encounters](#)
- [8 Strategies for Teaching Intercultural Communication through Film](#)
- [Keynote: The Power of Nonverbal Communications | Joe Navarro](#)



Piensa y discute:

- ¿Fueron útiles las actividades? ¿Por qué? ¿Qué aprendiste de las actividades?
- ¿Cuál utilizarías con tus alumnos?

▣ Responder preguntas

1. ¿Cuáles son los principales componentes de la comunicación?
2. Poner ejemplos de comunicación verbal, no verbal y paraverbal.

▣ Reflejar

- ¿Es igual de fácil/difícil utilizar varios canales de comunicación?
- ¿Cuál es el que más/menos te gusta? ¿Por qué? ¿Has tenido alguna experiencia desagradable? ¿La compartirías con tus compañeros?
- ¿Cómo te sentiste al participar en las actividades mencionadas?
- ¿Qué actividad utilizarías con tus alumnos? ¿Por qué? ¿Cómo cambiarías las actividades para adaptarlas a tu contexto y satisfacer las necesidades de tus alumnos?
- ¿Qué otras actividades sugerirías? ¿Por qué?

▣ Aprender más

Enlaces a todas las fuentes mencionadas y materiales adicionales:

- [Forms of communication: Verbal, Paraverbal and Non-Verbal](#)
- [Case work - Hotspots: Talks](#)
- [Defining intercultural communication](#)
- [Intercultural dialogue](#)
- [World Council on Intercultural and global competence](#)
- [Non-Verbal Communication | Leyla Tacconi | TEDxBritishSchoolofBrussels](#)



▣ Cuestionario de autoevaluación

1. ¿Cuáles son las tres cosas que has aprendido en esta unidad?
2. ¿Qué hacen otros alumnos en los debates que te gusta y te gustaría incorporar en tus propias respuestas de debate?
3. Cuando te sentiste desafiado en la comprensión de un nuevo concepto, ¿qué hiciste para "desatascarte"?
4. ¿Qué te ha resultado fácil de aprender en esta unidad?
5. ¿Qué es lo que te ha resultado más difícil de aprender en esta unidad?
6. ¿Qué es lo que has hecho realmente bien mientras aprendías el material de esta unidad?
7. ¿Qué es lo que necesitas mejorar? ¿Cuál es tu plan para mejorar?

