



ALBOAN

Interculturalidad, multiculturalismo, un reto para la persona voluntaria



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

■ Materiales educativos ALBOAN

...

22. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Secundaria Segundo ciclo. (2011)
23. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Bachillerato. (2011)
24. La experiencia de voluntariado internacional: fases y protagonistas. (2011)
25. Motivaciones para el trabajo de voluntariado hoy. (2011)
26. El voluntariado internacional en la construcción de alternativas al desarrollo. (2011)
27. Interculturalidad, multiculturalismo, un reto para la persona voluntaria. (2011)

Interculturalidad, multiculturalismo, un reto para la persona voluntaria



Este documento forma parte de una colección de 6 documentos de referencia para la formación de personas formadoras del voluntariado internacional así como para las mismas personas voluntarias. Los documentos cuentan con un desarrollo del tema y con propuestas para trabajar el mismo en dinámicas individuales y grupales. Además del tema que tienes entre manos hay otros documentos sobre: la definición del voluntariado internacional; el voluntariado en contextos interculturales; el modelo de desarrollo; el acompañamiento y la gestión de conflictos. Puedes solicitar estos materiales en nuestras oficinas o a través de la página web: www.alboan.org

Edita:

ALBOAN

C/ Padre Lojendio 2, 2º • 48008 Bilbao
Tel.: 944 151 135 • Fax: 944 161 938
alboanbi@alboan.org

Avenida Barañain 2 • 31011 Pamplona
Tel.: 948 231 302 • Fax: 948 264 308
alboanna@alboan.org

C/ Ronda 7, 4º I • 20001 San Sebastián
Tel.: 943 275 173 • Fax: 943 320 267
alboangi@alboan.org

C/ Monseñor Estenaga 1 • 01002 Vitoria
Tel.: 945 202 676 • Fax: 945 202 676
alboanar@alboan.org

www.alboan.org

Autoría: ALBOAN

Fecha: Junio 2011

Diseño y Maquetación: Marra, S.L.

Imprime: Lankopi S.A.

Depósito Legal: Bi-1654/2011

Se autoriza la reproducción parcial de esta obra, siempre que ésta no tenga fines comerciales y la fuente sea citada.

Índice

Para comenzar	5
El voluntariado internacional hoy: la concreción de la solidaridad intercultural	5
Para profundizar	7
¿Interculturalidad, multiculturalismo, inculturación?	7
El encuentro o el encontronazo cultural	9
Imaginarios presentes en la experiencia de voluntariado: estereotipos e idealizaciones	13
El reto de la igualdad en la diferencia	25
A modo de conclusión	33
El diálogo con lo propio y lo ajeno: gestionando lo diverso	33
Para ponerlo en práctica	35
Dinámicas de conocimiento cultural	35
Dinámicas sobre interculturalidad	44

Para comenzar

EL VOLUNTARIADO INTERNACIONAL HOY: LA CONCRECIÓN DE LA SOLIDARIDAD INTERCULTURAL

El voluntariado internacional es una de las formas de vivencia intercultural que nos posibilita la cooperación al desarrollo. Otra de las vías puede ser el trabajo con personas migrantes en nuestro contexto. Cualquiera de las dos propuestas supone un acercamiento, un conocimiento y un compartir de objetivos, tareas e ilusiones en la búsqueda de un mundo más justo y digno para todas las personas. En esta búsqueda son fundamentales la igualdad y la gestión de la diversidad.

En el caso de las personas voluntarias internacionales, la propia experiencia de voluntariado les ofrece la posibilidad de inmersión en una cultura completamente diferente. Esta inmersión puede ser ligera o profunda en función de la apertura personal, las personas con las que vivan, el entorno, el tiempo de estancia, etc.

Dicha inmersión no está exenta de dificultades y de mucho esfuerzo para las personas implicadas. Ambas cosmovisiones tienen que realizar esfuerzos para entender, comprender o, al menos, tomar conciencia de las lógicas o los paradigmas culturales que hay detrás de cada una de ellas. Para la persona voluntaria especialmente, es un ejercicio constante de apertura, cuestionamiento, reflexión y opción por un enfoque de diálogo intercultural respetando todas las opciones y argumentando aquellas por las que opta.

Estas lógicas y argumentaciones tienen que ir acordes con la propuesta de desarrollo humano y sostenible por la que se apuesta tanto desde las organizaciones de envío como desde las organizaciones que, en los diferentes lugares del mundo, acogen a la persona voluntaria¹. En este sentido, la opción de la persona volunta-

ria es, de hecho en su propio contexto y en el contexto de acogida, una actitud vital que va en contra de los modelos que marca el sistema neoliberal. Lo contracultural es un elemento conformador de la experiencia de voluntariado, tanto del voluntariado que se realiza en el Norte como, en mayor medida, del voluntariado que tiene lugar en los países del Sur. Para caracterizar este enfoque contracultural podemos señalar que la propuesta del voluntariado internacional que apuesta por el desarrollo humano:

- **Sitúa a la persona en el centro** de ese desarrollo y dentro de un colectivo o sociedad.
- Considera desde este planteamiento que **lo relacional es clave**: así pues la centralidad la tienen las relaciones entre personas, culturas, géneros y generaciones.
- Apuesta por una **relación de horizontalidad** con las personas con las que trabaja en el Sur.
- **Promueve y co-genera respuestas creativas** a las necesidades de los colectivos y las realidades en las que se inserta.
- Basa su **experiencia en la solidaridad y el aprendizaje continuo** de y con otras personas, asociaciones, culturas, etc.

Así mismo, la persona voluntaria se convierte en un puente de diálogo, relación, acción y compromiso por la justicia y el desarrollo humano. Es un puente de diálogo entre el Norte y el Sur; entre organizaciones y personas de un lugar y del otro; es un puente de diálogo al interno de las propias organizaciones tanto de envío como de acogida; así como entre las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de personas migrantes. De esta manera, ejerciendo la labor de puente, la persona voluntaria es generadora de redes de intercambio, de nuevos contactos, de nuevas propuestas... Además, también fortalece las redes y contactos ya existentes.

¹ El tema del desarrollo humano y el voluntariado se trabaja en mayor profundidad en: El voluntariado internacional en la construcción de alternativas al desarrollo. Materiales educativos nº 26.

Para profundizar

¿INTERCULTURALIDAD, MULTICULTURALISMO, INCULTURACIÓN?

Son muchos los términos con los que podemos definir la convivencia entre varias culturas en un espacio determinado. En el ámbito académico hay grandes discusiones en torno a los significados e implicaciones de cada uno de los términos arriba mencionados, con opciones muy contrapuestas: multiculturalidad vs. multiculturalismo, interculturalismo vs. interculturalidad, etc. No vamos a entrar en este documento en digresiones académicas, aunque recomendamos consultar la investigación *El voluntariado internacional: una experiencia de implicación y diálogo intercultural. Una experiencia para aprender*² realizada desde ALBOAN.

Es necesario ser conscientes de la confluencia de culturas y tradiciones culturales diferentes en las que tiene lugar la experiencia de voluntariado internacional. Estas diferentes culturas están llamadas a convivir y a ser gestionadas de la forma más eficiente posible para el trabajo y la consecución del desarrollo humano. En esta confluencia entre culturas lo que se busca es un diálogo que pasa por un conocimiento, una comprensión de las lógicas que hay detrás de cada una de ellas y, una opción por aquella lógica o modelo cultural que a la persona más le satisfaga desde el respeto a otras maneras de hacer, sentir y pensar, siempre y cuando éstas sean respetuosas con los derechos y las libertades humanas.

Para que este diálogo tenga lugar es necesario entender que no hay culturas estáticas sino que la cultura es un proceso en construcción y en permanente cambio, aunque los cambios sean visibles en el medio o largo plazo. Si las culturas

² Se puede consultar en la página web de ALBOAN: www.alboan.org en el apartado de investigaciones y se puede solicitar copia impresa en ALBOAN.

son variables así lo son las identidades que se van conformando a lo largo de toda la vida de una persona, de un colectivo y de una sociedad.

Pero, ¿qué entendemos por cultura? Según Plog y Bates (1980) cultura es: *“El sistema de creencias, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos, que los miembros de una sociedad usan en interacción entre ellos mismos y con su mundo, y que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje”*.

Algunos aspectos clave de la cultura son:

- **Cultura es aprendizaje.** La cultura se aprende y se transmite. Aprendemos una lengua, formas de comportamiento, formas de relacionarnos, formas de ver el mundo, etc. Esto que aprendemos lo transmitimos a través de nuestros actos.
- **La cultura da sentido a la realidad.** Cuando percibimos la realidad lo hacemos desde nuestros esquemas mentales elaborados en base a nuestras experiencias, valores, creencias, etc. La cultura nos aporta una forma de ver y de percibir la realidad. Para comprender a una persona debemos esforzarnos en comprender su forma de ver la realidad.
- **La cultura es transmitida mediante símbolos.** La cultura también es símbolo y son muchos los que compartimos dentro de ella. La comunicación simbólica por excelencia es el lenguaje, pero también existen otras formas de comunicación como: la comunicación no verbal, la proximidad física, los ritos y símbolos, etc.
- **La cultura es un todo integrado.** La cultura es un sistema y para comprenderla debemos situarnos en su contexto. La cultura incluye: formas de relacionarse, organizarse, vivir, comer, etc.
- **La cultura se compone diferencialmente.** Todas las personas que comparten una cultura no la viven de la misma manera. Depende de la edad, la clase social, nivel socioeconómico, la etnia de origen, etc. Debemos evitar, por lo tanto, generalizaciones maximalistas.
- **La cultura es un dispositivo de adaptación.** Las culturas son dinámicas y complejas. Cambian debido al proceso de adaptación a nuevas situaciones. El proceso de cambio de lugar de residencia es, en sí mismo, un factor de cambio. La migración implica cambios tanto para la propia persona que se desplaza como para las sociedades de acogida y origen.

EL ENCUENTRO O EL ENCONTRONAZO CULTURAL

Tanto en el proceso de preparación y formación como en el desarrollo y acogida de la experiencia del voluntariado internacional hemos de tener en cuenta la diversidad cultural con la que nos vamos a encontrar. Los cambios culturales son cotidianos y progresivos, unos más visibles y otros menos conscientes. Sin embargo están siempre presentes en la experiencia de voluntariado internacional y, de hecho, nos preparamos para los cambios que se producirán en la “ida” a la experiencia de voluntariado, pero no nos preparamos tan bien para el proceso de “vuelta”. No obstante se han producido cambios culturales en la persona voluntaria así como en la sociedad de la que partió y es bueno prepararse y adaptarse a los mismos.



Por otro lado, siempre que se habla de cultura aparece el símbolo del iceberg. De los icebergs, generalmente solo vemos una pequeña punta, ya que la mayor parte del iceberg (algunos señalan que tres cuartas partes) están bajo el agua. Lo mismo nos sucede con las culturas. Tendemos a reconocer las culturas a través de aquellos aspectos más visibles como son sus tradiciones, su gastronomía, su música, sus expresiones, etc. Pero hay que ser consciente de que lo más visible puede impedir que veamos el resto. Y el resto, normalmente, contiene lo que generalmente es fundamental y fundante para esa cultura. Es allí donde se desvelan sus lógicas

y cosmovisiones concretas. Es, por tanto, necesario ser conscientes de estos componentes y de que es más fácil transformar, adaptarse y asumir los aspectos visibles de otra cultura (vestimenta, forma de hablar, gastronomía...), incluso renunciando a los nuestros propios, pero nos cuesta más trabajo renunciar a los aspectos más latentes de nuestra cultura, así como reconocer los de la otra cultura (formas de plantearse el presente o el futuro, la relación con las personas mayores, con la naturaleza...).

La experiencia de voluntariado tiene la potencialidad de poner en relación dos culturas diferentes: la cultura en la que se inserta la persona voluntaria, cultura mayoritaria y la de la propia persona voluntaria, en ese contexto concreto, la cultura minoritaria. El juego de mayorías y minorías tiene mucho peso en esta relación y no se puede obviar que el reconocimiento y la valoración por parte de las personas de cada cultura tiene mucha relevancia. La mayoría de las culturas con las que las personas voluntarias se pondrán en contacto han sufrido años de estigmatización y desprestigio. Y, por otro lado, elementos de la cultura “occidental” son componentes claves del capitalismo y están presentes en casi todos los lugares a los que nos desplazamos. Por lo tanto, es necesario ser conscientes de que el encuentro entre culturas que vamos a vivir está mediado por un contexto en el que tradicionalmente algunos de “nuestros” elementos culturales o son muy valorados y apreciados o son claramente rechazados. Y hay contextos y personas para las que esta aceptación o rechazo a la cultura capitalista occidental se extiende a la persona voluntaria por defecto, independientemente de su actuación. Eso mismo nos ocurre cuando, en nuestra sociedad, miramos a otras culturas, a veces, con un rechazo o una aceptación “ciega” de ciertos elementos que hacemos extensible a cualquier persona de esa procedencia o cultura.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriormente mencionados, es recomendable ser conscientes de las tipologías con las que se catalogan académicamente las diferentes actitudes que se dan cuando dos culturas diferentes se encuentran:

- **El etnocentrismo.** Consiste en acercarnos a otras culturas analizándolas desde nuestra propia cultura. Nos ponemos las gafas de nuestra cultura para ver las otras, lo que da lugar a falta de comprensión de las lógicas subyacentes.
- **El relativismo cultural.** Es la actitud que propone el conocimiento y análisis de otras culturas desde sus propios valores culturales. Establece la igualdad de todas las culturas. Cuando tenemos esta actitud evitamos la valoración y mostramos respeto a las diferentes expresiones culturales. La palabra clave

de esta actitud es **respeto**. Pero se queda únicamente en respeto y tolerancia: *“Yo te respeto, te comprendo, pero tú en tu casa y yo en la mía”*. A esta actitud le falta la búsqueda del encuentro entre culturas.

- **El interculturalismo.** Es la actitud que, partiendo del respeto a otras culturas, supera las carencias del relativismo cultural. De esta forma, añade la búsqueda de un encuentro en clave de igualdad.

Sin embargo, las diferentes realidades y experiencias de puesta en contacto entre diversas culturas nos refieren a cuatro posibles situaciones en el marco de la interacción entre culturas:

- **Integración.** Se produce integración cuando se conserva la identidad cultural y las costumbres, cuando se buscan y valoran las relaciones positivas. Se respeta la diversidad pero, a su vez, se buscan relaciones positivas, es decir, la interculturalidad.
- **Asimilación.** Se produce asimilación cuando no se conserva la identidad cultural ni las costumbres, pero se buscan y valoran las relaciones positivas entre ambas culturas.
- **Separación.** Se produce separación cuando se conserva la identidad cultural y costumbres, pero se evitan las relaciones positivas entre las culturas. Esta postura se ha definido también como relativismo cultural.
- **Marginación.** Se produce marginación cuando no se conserva ni la identidad cultural ni las costumbres y no se favorecen las relaciones positivas entre las diferentes culturas que conviven en un mismo espacio.

Este panorama de diversidad de interacciones tiene lugar entre personas, por consiguiente también entre las personas voluntarias y tiene, consecuentemente, implicaciones en la interacción entre organizaciones y comunidades, en la organización de envío y en la de acogida.

IMAGINARIOS PRESENTES EN LA EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO: ESTEREOTIPOS E IDEALIZACIONES

Cuando una persona emprende una apuesta de cambio y transformación en su vida es porque considera que el esfuerzo y el resultado merecen la pena. En este momento se valoran más los aspectos positivos que ese cambio puede traer, que las dificultades y adaptaciones a las que habrá que hacer frente. Esto mismo ocurre en la persona que se implica en una experiencia de voluntariado, así como en las organizaciones que ofrecen la misma sean organizaciones de envío o receptoras. Todos los agentes implicados valoran que el esfuerzo y la propuesta merecen la pena. En general, todas las partes son conscientes de que no es una tarea fácil y al mismo tiempo son conscientes de que la experiencia es transformadora y merece la pena.

Sin duda, cada una de las entidades y personas implicadas en la experiencia tienen unos imaginarios sobre lo que puede llegar a implicar, tanto para la persona voluntaria participante en la misma como para las sociedades y entidades de envío y acogida. Y estos imaginarios están presentes en nuestra forma de mirar, analizar y vivir la propia experiencia, aunque a la hora de expresarnos no los mencionemos. Son parte del curriculum oculto que cada persona e institución tenemos y, que en diálogo con las personas que son diferentes, se nos pueden hacer más fácilmente visibles.

Si en el apartado anterior se han señalado diversos resultados en función de cómo se pongan en contacto dos culturas (desde el integracionismo a la separación), los mismo podemos observar en el caso del contacto entre personas de culturas diferentes. Cuando dos personas de culturas diferentes se encuentran se puede dar un rechazo inicial basado básicamente en estereotipos y primeras impresiones o

bien todo lo contrario una atracción e interés mutuo desde el comienzo. En ámbitos académicos se viene estudiando cómo el contacto y la relación tiene incidencia sobre las actitudes, las ideas o preconcepciones que tenemos sobre las otras personas, así como sobre sus culturas. Una primera impresión o una experiencia de contacto previa negativa puede tener incidencia en la futura relación entre esas personas o culturas. Así pues, las experiencias previas y el contacto en sí mismo tiene una influencia clave en el desarrollo de esa interacción intercultural.

Por todo ello, en las experiencias de voluntariado conviene reflexionar y reconocer previamente aquellas experiencias positivas y negativas que podamos haber tenido en relación con otras culturas para tomar conciencia de que elementos influyen y cuáles no. También nos puede ayudar a tomar conciencia de qué aspectos nos condicionan más que otros. Todo ello implica un autoconocimiento previo a la experiencia. Pero también es clave cuidar la propia experiencia de contacto de tal manera que se desarrolle a favor de un diálogo intercultural. En este sentido, durante la experiencia de contacto intercultural, es bueno tener una persona que nos pueda acompañar durante la misma y que nos de claves para la comprensión intercultural. Así mismo es necesario que se cuiden unas condiciones que favorezcan que la experiencia intercultural genere intercambio y aprendizaje mutuo. Estas condiciones han venido siendo investigadas por diferentes autores.

Desde los años 50³ ya hay reflexiones y estudios en torno a cómo en el desarrollo del razonamiento moral, las relaciones sociales juegan un papel determinante. Las normas, el concepto de justicia, las argumentaciones que utilizamos para resolver conflictos están directamente influenciados por la experiencia social. En este sentido, las personas evolucionamos en el razonamiento moral como consecuencia de la experiencia (Kohlberg, Piaget). De manera que la experiencia social, la vivencia de la otra persona en sus distintas modalidades, se considera no sólo una oportunidad para afrontar conflictos, sino la condición previa necesaria para poder evolucionar hacia estadios morales superiores.

En los años 50 se comienza a estudiar en la psicología social el papel que juega el contacto y la interacción entre personas y grupos en conflicto. El contacto parece ser una buena estrategia para reducir los prejuicios entre las personas. La idea básica de la *Hipótesis de Contacto* defendida por Allport (1954) es que la posibilidad de relación de manera sistemática y en distintas formas entre personas que

³ Adaptado de la investigación: El voluntariado internacional: una experiencia de implicación y diálogo intercultural. Una experiencia para aprender. Investigaciones nº 4.

están en conflicto (por cuestiones culturales, lingüísticas, de creencias, color o nacionalidad), hace que éste tienda a ceder. Es decir, a más contacto entre individuos pertenecientes a grupos sociales antagónicos o en conflicto, menos estereotipos negativos y menos antipatías mutuas. El contacto mejoraría las relaciones dentro del grupo, logrando personas más implicadas y dispuestas a trabajar junto a las otras como iguales.

También Williams (1947) señaló las condiciones más favorables para que este fenómeno se produjera son: compartir estatus social, intereses y tareas entre las personas implicadas, así como fomentar un contacto más personal e íntimo. Tras Williams, ha sido Allport (1954) el que se ha erigido como representante de esta hipótesis con la publicación de la obra "*The nature of prejudice*" (*La naturaleza del prejuicio*), cuya afirmación principal es que el contacto entre grupos, bajo condiciones óptimas, puede reducir de manera efectiva el prejuicio. Su formulación de la hipótesis de contacto introduce el matiz de "*condiciones óptimas*". El proceso explicativo sigue los siguientes argumentos:

- Los estereotipos sociales surgen del aislamiento social y son rotos por el contacto personal.
- Cuando el contacto es apropiado y en un entorno favorable se tiende a reducir el prejuicio y la discriminación. Dicho de otra forma, el contacto puede no tener efectos o incluso tener efectos negativos; en lugar de romper los estereotipos negativos, confirmarlos y reforzarlos.

Por lo tanto podemos decir que el contacto de por sí no genera una mejor relación. Para que esto suceda tiene que darse en unas condiciones determinadas. Es con esta formulación con la que podemos responder a preguntas que han ido surgiendo como, ¿cómo explicar el incremento de los conflictos interétnicos, fruto de la migración y la globalización? ¿Cómo es posible que a más contacto haya más antagonismo étnico? ¿Sería aplicable la hipótesis de contacto al sur de EE. UU., los Balcanes o a las relaciones entre indios y paquistaníes? (Amir, 1969; Bramel, 2004; Forbes, 2004). Bramel (2004) afirma que no podemos olvidar el contexto geográfico e histórico en el que surge la hipótesis del contacto. La hipótesis de contacto y su optimismo surge en EE. UU. tras la 2ª Guerra Mundial, en un momento en el que, contra la ideología nazi, se asume que todos y todas éramos más semejantes que diferentes, y en un contexto geográfico en donde los grupos étnicos/raciales presentes en Norteamérica eran, en realidad, más semejantes, culturalmente hablando, de lo que sus propios miembros asumían. Estas variables de contexto pueden

ser, según el autor, la clave para entender el optimismo de dicha hipótesis. Variables que no se encuentran presentes en nuestro momento y que pueden ayudar a entender porqué no se está cumpliendo esta hipótesis en otros entornos como los aludidos al principio. Uno de los estudios más relevantes llevados a cabo para encontrar una explicación a los límites de la hipótesis de contacto es el realizado por Yehuda Amir (1969), tratando de hallar unas líneas de actuación política suficientemente eficaces y aplicables al sistema educativo israelí, en donde los colectivos inmigrantes, de clase social más baja y de origen fundamentalmente africano y asiático, se encontraban con los de clase social más acomodada, de origen europeo y americano. Desde la perspectiva de Amir, la hipótesis de contacto tiene como premisa la bondad de la naturaleza humana, puesto que el simple contacto entre personas nos permitiría comprender mejor a la otra persona y disminuir los prejuicios hacia ella. Pero la realidad evidencia que el contacto no siempre es positivo; los y las esclavas negras en el sur de los EE. UU. o el movimiento antisemita son claros ejemplos de estas limitaciones.

Los **principios** más importantes que explican y, a la vez, matizan la hipótesis de contacto se resumen en los siguientes:

1. **El contacto** entre los y las miembros de grupos étnicos diferentes **tiende a producir un cambio en la actitud** entre dichos grupos.
2. **La dirección del cambio depende**, en gran medida, **de las condiciones** bajo las cuales ha tenido lugar el contacto; las condiciones favorables tienden a reducir el prejuicio, mientras que las desfavorables pueden incluso incrementar el prejuicio y la tensión entre ambos grupos.
3. Si el cambio se produce no significa que afecte a la dirección de la actitud, sino que puede producirse un **cambio** tan solo **en la intensidad** de la misma.
4. En muchos casos, el **cambio** en la actitud resultante del contacto **se limita a determinadas áreas**, como por ejemplo en situaciones laborales, pero éstas no se generalizan a otros entornos.
5. Si bien la mayor parte de los estudios que analizan la hipótesis de contacto cuentan con resultados esperados disminuyendo el prejuicio, estos resultados pueden deberse a la selección de las situaciones o condiciones experimentales favorables. Es dudoso que los contactos entre diferentes grupos tengan lugar bajo condiciones tan favorables en la vida real.

6. Las **condiciones favorables** que ayudan a reducir el prejuicio en el contacto son:

- Igualdad de estatus entre los y las distintos miembros de los grupos; es decir, un equilibrio de poderes.
- Contacto entre miembros de una mayoría y miembros de alto estatus de la minoría.
- Autoridad o clima social favorable y promotor de dicho contacto. En otras palabras, se requiere de un apoyo social e institucional explicitado en el marco jurídico y en las políticas sociales favorecedoras de la integración y la igualdad.
- Contacto no casual o superficial, sino de carácter más íntimo o profundo.
- Contacto placentero y reforzante.
- Cooperación y desarrollo de tareas buscando objetivos comunes o de importancia en el ranking de valores.

7. Las **condiciones desfavorables**, cuya acción directa es el refuerzo del prejuicio previo son:

- Cuando la situación de contacto genera competencia entre los grupos.
- Cuando el contacto es poco placentero, involuntario y tenso.
- Cuando el prestigio o el estatus de uno de los grupos queda reducido como resultado del contacto.
- Cuando las y los miembros del grupo o el grupo en general están en una situación de frustración.
- Cuando el contacto tiene estándares éticos o morales que objetan o cuestionan a la otra persona.
- Cuando las y los miembros del grupo minoritario son de un estatus inferior o son inferiores en alguna de sus características importantes.

Parece también muy importante tener presente el **punto de partida** de cada una de las personas que entran en contacto. En otras palabras, es necesario considerar los factores de personalidad y si las personas comienzan la interacción con actitudes positivas o no. Las personas más adaptables modificarán más sus actitudes que las personas agresivas y poco seguras (Amir, 1969). Por ejemplo,

Brinkman & Van Der Zee (2002) han identificado un aspecto de la interculturalidad como más resistente al cambio: las actitudes hacia las otras culturas. En su estudio se confirma la resistencia al cambio de uno de los factores: la defensa. La defensa es entendida como un estadio en el que se reconocen las diferencias culturales, pero la persona se siente amenazada por ello, y esta amenaza anima a evaluar las claves culturales de la otra persona como negativas y las propias como positivas. Si bien Hammer & Bennett proponen la *defensa* como un estadio más en la evolutiva de la sensibilidad intercultural, Brinkman & Van Der Zee (2002) tratan de explicar esta resistencia al cambio desde la definición de la *defensa* como un fenómeno complejo compuesto por aspectos de personalidad más estables, así como por otros aspectos evolutivos más modificables y variables.

La hipótesis de contacto ha sido un tema de debate en la investigación sobre el cambio de actitudes. Sin embargo, la actualidad y pertinencia del tema ha mantenido el debate abierto. A pesar de ello, los últimos resultados indican claramente que el contacto entre grupos reduce el prejuicio. Por lo tanto, aquellas personas que mantuvieron un contacto en condiciones más favorables alcanzaron efectos mucho más marcados y, en consecuencia, se redujo más aún el prejuicio. Al mismo tiempo en cambio, se puede decir que las condiciones propuestas por Allport no son necesarias o esenciales para conseguir un efecto positivo del contacto entre grupos, sino que actúan como variables facilitadoras. Los autores de la revisión (Pettigrew & Tropp, 2006) consideran de manera especial la condición del apoyo institucional y también afirman que las condiciones de Allport deben ser consideradas en bloque y no como factores separados.

Por último, Pettigrew & Tropp (2006), proponen una reformulación de la teoría del contacto. Consideran que el proceso que se encuentra y explica la potencialidad del contacto en la reducción del prejuicio se debe a que el contacto genera familiaridad intergrupual y simpatía en un amplio abanico de situaciones. Y la explicación por la cual el contacto y la familiaridad se relacionan con la simpatía y la reducción del prejuicio es que es capaz de reducir la incertidumbre y la ansiedad. De hecho, algunos autores están comenzando a formular una teoría alternativa sobre la reducción de sentimientos y emociones negativas como la incertidumbre, la ansiedad y la amenaza. En este sentido, Pettigrew & Tropp (2006) proponen como línea de investigación futura no tanto continuar en la investigación de la hipótesis del contacto, suficientemente demostrada, ni sobre las condiciones positivas que mejoran los resultados, sino sobre aquellas variables negativas que pueden estar reduciendo la eficacia del contacto como son la ansiedad, el

autoritarismo o las restricciones normativas institucionales, así como los efectos a largo plazo que puede implicar el contacto.

En el caso del voluntariado internacional, este tema no ha sido muy estudiado. En muchas ocasiones se asume como buena la experiencia sin aportar datos empíricos que avalen estas conclusiones. Por este motivo, a continuación, se presentan los resultados de dos estudios que han investigado la relación entre dicha hipótesis y los programas de voluntariado internacional.

La Experiencia Children's International Summer Villages (CISV) (Watson, 2003)

Durante más de 50 años, *Children's International Summer Villages (CISV)* ha dirigido programas interculturales basados en el aprendizaje experiencial o vivencial en campamentos de verano. El programa CISV comenzó en 1951 en Cincinnati (USA). Doris Allen, del CISV, proponía una hipótesis de partida muy semejante a la hipótesis de contacto: las percepciones sociales están determinadas por las experiencias vitales de cada individuo y pueden ser modificadas controlando dichas experiencias. En especial, las ideas de personas de otros países pueden verse modificadas a través de contactos internacionales. Este razonamiento justificaba los distintos proyectos del CISV.

Tras los 10 primeros años de experiencia de CISV, se realizó un estudio llegando a las siguientes conclusiones:

- En los campamentos se da un proceso creciente de creación de amistades que supera las barreras o fronteras nacionales.
- De los más de 5.000 contactos registrados, sólo un 5% fueron emocionalmente negativos.
- Una de las principales razones que explican la formación de amistades profundas es que los niños y niñas se encontraban vinculados por objetivos comunes.
- Desde los 11 años los niños y niñas eran capaces de comunicarse incluso sin tener una lengua común.

En 1995, CISV llevó a cabo un nuevo estudio de seguimiento y revisión educativa dirigido por el Dr. Alvino Fantini. En esta ocasión se realizó un análisis

tanto cuantitativo como cualitativo de la experiencia. Los resultados de la parte cuantitativa se resumen en:

- El 92% piensa que es muy importante contar con este tipo de experiencias en edades tempranas (juventud).
- El 89% considera que la participación en CISV ha influido de manera positiva en su nivel de consciencia cultural y de la diferencia, así como con respecto a sus propias actitudes hacia las diferencias culturales. Como resultado de la experiencia, consideran que sus formas de hacer las cosas no son las únicas.
- El 89% considera que la experiencia aportada por CISV fue única, algo que nunca aprendieron en la escuela. Más en concreto, CISV proporciona una oportunidad de realizar actividades educativas basadas en la experiencia, aprendizajes imposibles de adquirir a través de los libros.
- El 86% finalizó su formación a los 21 años o más, lo que indica una tendencia a seguir en niveles educativos de carácter post-obligatorio.
- Las 3/4 partes de los y las participantes se implicaron en otros programas tras CISV.
- El 54% se implicó en otro tipo de organizaciones en algún momento posterior a la experiencia.
- El 59% indicó que mantienen contactos duraderos e incluso amistades de por vida.
- La mitad afirma que sus familiares y amistades se involucraron en el CISV.
- El 39% continuó participando en CISV.
- El 20% pasó periodos importantes de tiempo en el extranjero.

Algunos de los temas que aparecen de manera reiterada en las entrevistas son los siguientes:

Familia propia. Para muchos y muchas de las primeras participantes en la experiencia CISV resultó de gran importancia tener la oportunidad de observar cómo sus familias se implicaban en una organización donde se podían ver reflejados los ideales de la esperanza tras la 2ª Guerra Mundial.

Amistad/Familia. Amistades profundas y duraderas que comenzaron en los primeros campamentos. Se da un sentimiento de familia dentro del mismo programa.

Comunicación. No existían problemas de comunicación a pesar del número tan pequeño de participantes que hablaban inglés.

Implicación posterior en CISV. Aparecían distintos niveles de compromiso e implicación posterior a la experiencia en los campamentos, desde una implicación a nivel local pasando por la nacional e internacional.

La Experiencia del FEIL (Federation of the Experiment in International Living) (Fantini, 2007)

La FEIL es una fundación creada en 1932 con la misión de construir un mundo de paz, al tiempo que se ayuda a desarrollar a las personas. El proyecto contempla a diferentes agentes implicados en distintos momentos del proceso: voluntarios y voluntarias, mentores y mentoras y formadores y formadoras, así como los servicios de orientación previa y durante la estancia en el país receptor. Elementos específicos del programa son: que la adaptación cultural está mediada además por el cambio de idioma, ya que en la mayoría de los casos las personas voluntarias proceden de países europeos y se trasladan a países latinos; y que el tiempo de permanencia puede variar entre 3 y 7 meses.

La principal conclusión a la que llega el estudio es muy positiva: la experiencia de voluntariado supone una vivencia de cambio vital, a múltiples niveles y afectando a todas las partes implicadas. Concretando más estos resultados:

1. La competencia intercultural implica un complejo conjunto de características personales, ya citadas en la literatura, como la apertura de mente, tolerancia, empatía y motivación. Cuando los y las voluntarias son preguntadas por los cambios observados a este nivel tras la experiencia, las respuestas se centran fundamentalmente en la mayor apertura de mente, tolerancia, y autoconfianza. También reconocen una mayor motivación, adaptabilidad y flexibilidad personal. Por otra parte, aprecian una significativa mejora en sus habilidades comunicativas y lingüísticas.

2. En este sentido, las personas establecen una relación directa entre aprender una lengua y la mejora en la competencia intercultural. Para los y las voluntarias procedentes de Suiza aprender una cuarta lengua ha supuesto menor esfuerzo que para los de Gran Bretaña, muchos de ellas monolingües.
3. Una cuestión importante es que la mayoría de los y las voluntarias optan por una aculturación o asimilación cultural voluntaria. Como parte del cambio hacia una mayor apertura y tolerancia, consideran un indicador de adaptación parecerse a sus personas de referencia en el país de acogida y sentirse parte de la misma.
4. La experiencia ha tenido un efecto tan profundo que se puede afirmar que ha cambiado la vida de las personas en muchos sentidos y niveles. Los cambios son de mejora, afectando a estilos y hábitos de vida, valores personales, ámbito laboral y toma de decisiones vitales. Por ejemplo, al volver las personas se implican en actividades de voluntariado, mantienen amistades en el país de acogida, vuelven a dichos países a trabajar o a visitar a las personas conocidas, mantienen un interés general por viajar y conocer otras culturas, continúan estudiando idiomas y se convierten en sus países en personas de referencia con roles “más avanzados” de mentoring y coaching.
5. Todas y todos los agentes involucrados, de una u otra manera en la experiencia, han sido afectados. El indicador más importante de este cambio es la autoconciencia (selfawareness) expresado por todas las personas implicadas. Los y las voluntarias indican que han aprendido mucho de las personas de acogida y su cultura, pero probablemente lo que más han aprendido es sobre sí mismas. Los y las mentoras por su parte utilizan la sugerente afirmación “mirar fuera es mirar dentro” (“looking out is looking in”) para describir este cambio y recuperan el término educativo freiriano de la concientización. La única demanda o crítica se encuentra en las personas de los países de acogida que reclaman tiempos más largos de estancia que permitan una mayor colaboración.

Por lo tanto es preciso ser conscientes de la importancia que el encuentro entre diferentes puede tener, y la necesidad de cuidar diferentes elementos para que el encuentro tenga los resultados que queremos provocar, y no aquellos que vayan

en contra de la sociedad integradora que queremos construir. Presentamos a continuación un breve resumen que completa lo presentado anteriormente, teniendo en consideración el importante papel que desempeñan tanto la organización de envío como la de acogida en generar el clima adecuado para que este contacto fomente una construcción intercultural⁴.

Condiciones favorables a las relaciones interculturales. (Aneas, 2003)

Así pues, la interculturalidad en una organización implica mucho más que la mera coexistencia o la relación profesional de personas de varias culturas, incluso nos atrevemos a insinuar, adaptando de Bartolomé et al. (1997) y de los trabajos de Banks (1997) los principios de una gestión de una organización en la que se dé dicha interculturalidad:

- Se da lugar a unas relaciones interculturales simétricas entre todas y todos sus miembros independientemente de responsabilidades, sexo u origen.
- Sus miembros se sienten integrados cultural, psicológica y socialmente.
- El personal disfruta de una situación laboral legal, justa y equitativa, poniendo especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Las competencias interculturales son un valor y un requerimiento de cualificación.
- Hay prácticas y políticas de la organización que velan por la lucha contra manifestaciones racistas o discriminatorias.
- Las y los miembros de los diferentes colectivos disfrutan de un estatus equitativo.
- Los estereotipos negativos de grupo son desmentidos.
- La cooperación entre los diferentes colectivos es una realidad o una necesidad (por ejemplo, deben participar en objetivos comunes).
- La organización favorece un alto nivel de potencial de aceptación.
- Existe un clima de soporte social que da apoyo al contacto.

⁴ Adaptado de Revista Iberoamericana de Educación, María Asunción Aneas Álvarez, Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía.

Estos últimos son, por lo tanto, factores que se deberían tener en cuenta en la experiencia de voluntariado. Tanto en el proceso de formación y preparación previa de la experiencia con la persona voluntaria así como en la entidad que vaya a acoger a la persona durante la experiencia. Así mismo la entidad de envío y la propia persona voluntaria tiene que hacer un esfuerzo especial por favorecer estas condiciones en el retorno de la persona voluntaria a su sociedad de origen.

Es importante tomar consciencia de que para que la experiencia de encuentro intercultural sea favorable es necesario cuidar no solo las actitudes y condiciones de la persona que llega (en unos casos la persona voluntaria y en otros la persona migrante) sino que también es necesario velar por las actitudes y condiciones que se dan en el entorno de acogida de estas personas.

EL RETO DE LA IGUALDAD EN LA DIFERENCIA

Dentro de los elementos que facilitan las relaciones interculturales están algunos componentes que se refieren al contexto y que pueden ser relativamente fácilmente modificados y otros que se refieren a actitudes y habilidades. Estos elementos requieren de procesos de mayor duración para su transformación. La experiencia de preparación y de vivencia del voluntariado internacional es un momento muy apropiado para ir trabajando estos aspectos.

El fin último es la gestión de la diversidad desde claves de igualdad de derechos y de oportunidades. Para ello, los y las teóricos de este tema han señalado la importancia de desarrollar la competencia intercultural. Una competencia que puede mejorar nuestra actuación en contextos de diversidad cultural. Una competencia que requiere desarrollar ciertas actitudes, nuevas habilidades y un mayor conocimiento de las culturas.

Vamos a señalar a continuación los componentes de esta competencia intercultural. Entendemos que pueden ser elementos que orienten la preparación, formación y acompañamiento de las personas voluntarias. Un trabajo que se debe realizar desde la organización de envío y la organización de acogida. Los presentaremos en el orden en el que pueden ser trabajados en la experiencia de voluntariado ya que pueden dar pistas para ir configurando esta competencia intercultural.

En primer momento podríamos hablar del **conocimiento intercultural** que hace referencia al conocimiento de la otra cultura. Una vez que la persona voluntaria conoce el destino al que va a ir conviene ir informándose y conociendo más sobre la realidad en la que va a pasar un tiempo. se trata de conocer su historia, su geografía, su gastronomía, sus tradiciones, su literatura... bien sea a través de

libros o Internet, o a través de la interacción con personas que hayan estado allí o que sean originarias de esa realidad. La competencia intercultural requiere la incorporación de aspectos de carácter cognitivo que permitan el conocimiento de las culturas presentes en el contexto social: sus costumbres, sus estilos de comunicación, sus producciones, su jerarquía de valores, sus normas y su idioma.

El frecuente desconocimiento de la propia cultura es una primera dificultad ya que su conocimiento facilitaría mejores procesos de acercamiento y comprensión de otras culturas. La finalidad, por consiguiente, no es sólo la del conocimiento, sino la del re-conocimiento y valoración de lo propio y lo ajeno. Conocer primero para respetar, comprender y compartir después.

Este conocimiento de lo ajeno, que siempre nos resulta más interesante y atractivo, nos debería llevar a preguntarnos y conocer más sobre nuestra propia cultura. Si esto no se da en el proceso de preparación de la experiencia seguro que se da una vez que nos encontremos insertos en la misma ya que las preguntas que hacemos nos vuelven como un boomerang sobre nuestra propia cultura. En este momento empezamos a tomar **consciencia intercultural**, es decir, “consciencia de sí mismo o sí misma” y “en relación con otras personas”. Es, además, una consciencia crítica, capaz de cuestionarse y cuestionar a la otra persona. A menudo sorprende el hecho de que cuando nos ponemos en contacto con una cultura diferente, generalmente, comenzamos a tomar conciencia clara de cómo es nuestra propia cultura. En la medida en que otros y otras nos preguntan sobre nuestra cultura, o sobre los porqués de algunas formas de hacer tomamos consciencia de cómo hemos introyectado ciertas formas y actitudes sin ser plenamente conscientes de ellas o sin cuestionamiento alguno. En ese momento, al tomar conciencia de que hay otras culturas, otras formas de hacer y entender la realidad, es cuando adquirimos la capacidad no sólo de mirar críticamente a la otra cultura sino a la nuestra propia.

Para que estos cambios, crisis o cuestionamientos podamos gestionarlos de la forma más satisfactoriamente posible son necesarias actitudes, valores y habilidades interculturales. Son los componentes adicionales de la competencia intercultural. **Actitudes y valores para la interculturalidad** son aquellos que nos permiten y posibilitan la interacción intercultural, el diálogo con los y las otras diferentes. El punto de partida podría situarse en una ética cívica que defienda unos valores mínimos o valores universales como por ejemplo la igualdad, la diversidad o la pluralidad y el respeto hacia toda persona independientemente de su condición, procedencia o cultura. Junto a estos valores mínimos, las actitudes

de apertura, curiosidad, interés, aprecio y demora del juicio sobre las creencias ayudarían también a este diálogo y encuentro.

Y finalmente cabría señalar las **habilidades o destrezas interculturales** que pongan en acción los elementos citados anteriormente. Se contemplan entre estas habilidades: la capacidad de escucha, la empatía, la asertividad, la creatividad y la capacidad de renuncia. Todas estas habilidades son transmitidas como un acto de comunicación. La comunicación intercultural implica todo un sistema verbal y no verbal utilizados en un contexto:

- *El sistema de comunicación verbal*: la lengua no sólo como sistema de representación cultural y comunicación aséptica, sino como herramienta contextualizada cargada de diferentes usos y significados.
- *El sistema de comunicación no verbal*: la gestualidad, la mirada, la postura, el territorio como sistema de comunicación no siempre compartido por todas las culturas. El sistema de comunicación no verbal alude a la importancia de utilizar los sentidos en cualquier relación. Para esto es necesario conocer la cultura (competencia cognitiva) de tal forma que nos ayude a saber cuáles son los sentidos en los que hacen mayor énfasis, para tenerlos en cuenta.
- *El estilo de comunicación*: la activación y puesta en práctica de los sistemas de comunicación verbal y no verbal describen estilos más o menos directos. Mientras unas culturas abordan sin rodeos el tema en cuestión, otras culturas necesitan contextualizar e ir acercándose a la cuestión poco a poco.

Por lo tanto, el conocimiento (de la otra cultura y de la propia), actitudes y habilidades interculturales son los componentes claves de la competencia intercultural. Competencia que vamos desarrollando en interacciones continuadas y que nunca dejamos de progresar en ella. Es una competencia que se puede ir desarrollando desde el proceso formativo y preparativo de la experiencia y que nunca dejamos de desarrollar y/o mejorar.

En base a los componentes anteriormente mencionados, en el Reino Unido, se desarrolló un programa titulado “Evaluación de competencia intercultural” (INCA- intercultural competence assessment⁵) que trata de generar recursos y herramientas para valorar el avance en la competencia intercultural. Es interesante

⁵ www.incaproject.org/index.htm

porque identifica algunos componentes claves y posibilita que la propia persona voluntaria y la responsable de su formación y acompañamiento tomen conciencia de los cambios que se van produciendo. En esta propuesta se valoran los siguientes elementos que tienen mucha relación con algunos de los aspectos señalados previamente sobre la diferencias en el encuentro intercultural⁶:

Tolerancia a la ambigüedad. Se entiende como la capacidad de aceptar la falta de claridad y la ambigüedad, y de ser capaz de hacerle frente de manera constructiva. En muchos casos, lo inesperado, lo no previsto y lo no familiar suponen para las personas de nuestra sociedad algo que genera incertidumbre, inseguridad y temor. Mientras para que para algunas de las culturas con las que nos encontraremos es algo cotidiano y que no genera esa sensación de tensión. Tomar conciencia de esto y aprender a gestionarlo de la mejor manera posible nos evitará muchas tensiones y malos rollos innecesarios. Esto se puede concretar en miles de expresiones y formas de actuar posibles, una de ellas hace referencia a la importancia que en nuestro contexto damos al lenguaje verbal. Es famosa la queja o la expresión en torno a la respuesta “sí, ahorita”. Ciertamente es que la persona nos está diciendo que sí y que ahora más o menos, pero en función del tono con el que se haya expresado, el lenguaje no verbal, el contexto puede estar diciéndonos que no. La expresión entonces se vuelve ambigua porque puede tener diversos significados en función del contexto. Tenemos que aprender a “escuchar” no solo el lenguaje verbal sino a ir más allá para comprender las implicaciones de ciertas expresiones, formas de relación, etc.

Flexibilidad en el comportamiento. Es la capacidad de adaptar el propio comportamiento a diferentes requisitos y situaciones. Dicho de otra forma, la persona adapta la forma en la que trabaja con las demás personas para evitar conflictos innecesarios que tengan que ver con los procedimientos y expectativas. La tendencia de toda persona voluntaria es adoptar las costumbres y maneras de hacer de las personas de la otra cultura. En general entre estos hábitos se encuentra desde el cambio en la forma de vestir, respetando las tradiciones culturales al menos en momentos importantes para la gente con la que compartimos o vivimos, hasta cambios en pautas y metodologías de trabajo para adaptarnos a los hábitos y culturas del lugar. En general se trata de cambios de carácter más superficial y que nos pueden ayudar a establecer el contacto o la

⁶ Adaptado de INCA, Manual de, evaluador. Evaluación de la competencia intercultural. En las dinámicas que se presentan la final del documento aparecen algunos ejercicios tomados de esta propuesta.

relación con las personas de otras culturas. Desde esta relación o contacto ya asentado es desde donde se pueden presentar las formas de hacer propias, las maneras de hacer, etc. a las que no tenemos que renunciar. La flexibilidad implica valorar en cada momento cuál es la mejor estrategia para poder conseguir lo que buscamos. Nuestra apuesta por la transformación y el cambio social puede pasar por adaptarnos y flexibilizar algunos comportamientos más superficiales con el objetivo de poder acceder a transmitir nuestra propuesta o nuestra cultura.

Conciencia comunicativa. Es la capacidad de comunicación intercultural que sirve para: establecer relaciones entre expresiones lingüísticas y contenidos culturales; para identificar y poder trabajar de forma consciente con varias convenciones comunicativas; y para modificar en correspondencia las formas lingüísticas de expresión propias. La conciencia comunicativa nos permite estar alerta a las numerosas formas en las que podría surgir el malentendido bien sea a través de diferencias de discurso, gestos o lenguaje corporal. En algunos casos, podemos saber qué convenciones adoptar aunque nos sean menos familiares. Sin embargo en muchos casos no sabremos cómo actuar. Por ejemplo, en algunos contextos el saludo es clave cuando uno se encuentra. En el saludo se formulan muchas preguntas que, en definitiva, son las mismas ¿qué tal está? ¿cómo amaneció?... Es bueno saber que no se espera que contestemos a todas y cada una de las preguntas sino que se trata de una forma de saludo. Así mismo, a menudo nos genera dificultades determinar el área de espacio de intimidad en las diferentes culturas. A veces hay personas que sienten la invasión de su espacio íntimo en una comunicación cuando en esta cultura no se entiende así. Para todas estos pequeños mal entendidos o dificultades que puedan surgir conviene contar con la persona acompañante o con alguna persona local o extranjera que lleve tiempo viviendo allí que nos facilite las aclaraciones que se puedan necesitar en cada ocasión.

Descubrimiento del conocimiento. Es la capacidad de captar nuevos conocimientos sobre una cultura y sus prácticas culturales y la capacidad de actuar utilizando dicho conocimiento, actitudes y habilidades frente a las restricciones de la comunicación y la interacción en tiempo real. Dicho de otra forma, la persona voluntaria ha de estar continuamente cuestionándose sobre los encuentros interculturales. Para ello es bueno recurrir a la información y los conocimientos que pueda tener sobre los valores, costumbres y prácticas de aquellas personas con las que va a colaborar, y tomará nota, a medida que vaya

interaccionando, de cualquier punto adicional que podría influir en la forma de trabajar y relacionarse con ellos. Respecto a este conocimiento intercultural la experiencia nos dice que, en la primera semana de estancia en una realidad, pensamos que podríamos escribir un libro sobre la nueva cultura que acabamos de conocer. Pasado el mes de convivencia y encuentro intercultural quizás nos animemos a escribir un artículo en profundidad. Y cuando llevamos un año en esa cultura no nos atrevemos más que a nombrar algunos aspectos que tampoco podríamos generalizar sobre esta cultura. Así pues cuanto más profundizamos en el conocimiento cultural más conscientes somos de lo difícil que es éste y de lo mucho que no sabemos.

Respeto por las demás personas y culturas. Hace referencia a la curiosidad, apertura y disposición para suspender la incredulidad hacia otras culturas y la credulidad hacia la propia. El desarrollo de esta capacidad nos permite considerar los valores, costumbres y prácticas de otras personas no por ser diferente de la norma sino por lo que de interés nos pueden aportar. También nos posibilita que, aunque no compartamos estos valores, costumbres y prácticas, podemos apreciar que otras personas tienen derecho a ellos y no se debería perder el respeto a los mismos. Es posible, que en ocasiones, la persona voluntaria considera que es necesario adoptar una posición firme, aunque diplomática, con respeto a cuestiones en las que no está de acuerdo. En estos momentos hay que cuidar especialmente la forma en cómo lo hacemos sin renunciar al contenido. Es el caso de temas vinculados a los derechos de las mujeres y que, generalmente, las voluntarias mujeres lo viven con mayor consciencia e intensidad.

Empatía. Es la capacidad de comprender de forma intuitiva lo que piensan otras personas y cómo se sienten en situaciones concretas. Las personas empáticas son capaces de tratar de forma apropiada las sensaciones, deseos y formas de pensar de otras personas. Dicho de otra forma, la persona voluntaria puede intuir los pensamientos y sentimientos de otras personas y ver y sentir una situación a través de sus ojos. Aunque esta competencia a menudo recurre al conocimiento sobre cómo esperaríamos cada persona que se sintieran las otras personas, va más allá de la conciencia de los hechos. A menudo se muestra la preocupación de no herir los sentimientos de las demás personas y de no infringir su sistema de valores. Se trataría por lo tanto de “meterse en los zapatos de la otra persona” e intentar ver la realidad tal y como ésta la ve, para comprenderla y poder comunicarse con ella de la manera más efectiva posible.

Analizando todos estos elementos, desde el INCA se ha llegado a una clasificación del grado de competencia intercultural que nos parece interesante presentar a continuación ya que refleja los estadios por los que vamos transitando en nuestro constante proceso de aprendizaje intercultural. Se marcan tres niveles que son:

Nivel 1. Competencia básica. La persona está deseando interactuar con éxito con personas de otras culturas. Tiene la tendencia a ir cogiendo las cosas e ir aprendiendo de ellas a medida que avanza, pero aún no tiene la experiencia para configurar ningún sistema de gestión de situaciones interculturales en general. *Responde a los eventos en lugar de planificarlos.* Es razonablemente tolerante hacia otros valores, costumbres y prácticas, aunque pueden parecerle extrañas o sorprendentes y puede aprobarlas o desaprobadas.

Nivel 2. Competencia intermedia. Como resultado de la experiencia y/o formación, la persona empieza a ver con mayor coherencia algunos aspectos de los encuentros interculturales con los que ha podido tratar de una forma excepcional. La persona tiene un “mapa” o unas “listas de comprobación” mentales del tipo de situaciones con las que es probable que necesite lidiar, por lo que está desarrollando sus habilidades para hacer frente a éstas. Esto significa que está más preparada para responder y adaptarse a las demandas de situaciones no familiares. Es más rápida al reconocer los patrones de las diversas experiencias y está empezando a extraer conclusiones sin tener que pedir consejo o asesoramiento. Le parece más fácil responder de una forma neutral a la diferencia, en lugar de aprobarla o desaprobada.

Nivel 3. Competencia total. Muchas de las competencias que la persona ha desarrollado conscientemente en el nivel 2 se han convertido en intuitivas. En este nivel la persona está constantemente lista para situaciones y encuentros en los que ejercitará su conocimiento, juicio y habilidades y tendrá un amplio repertorio de estrategias para tratar los diferentes valores, costumbres y prácticas de las y los miembros del grupo intercultural. No sólo acepta que la gente pueda ver las cosas desde perspectivas muy variadas y que además tengan la autoridad para hacerlo, sino que también es capaz de ponerse en su lugar y evitar el comportamiento que cree que podría herir o resultarles ofensivo. A este nivel operativo, la persona es capaz de interceder cuando surgen las dificultades y apoya de forma tácita a otras personas miembros del grupo para que se entiendan entre sí. Además tiene la suficiente confianza en sí como para posicionarse educadamente sobre ciertos temas.

A modo de conclusión

EL DIÁLOGO CON LO PROPIO Y LO AJENO: GESTIONANDO LO DIVERSO

Cualquier experiencia intercultural nos pone en contacto con otros y otras que son diferentes. Nos posibilita el abrir la mirada al mundo, al contexto y a otras personas y, en ese abrirnos hacia fuera, al mismo tiempo, profundizamos en el conocimiento de nosotras mismas y de nuestra propia cultura.

Si la experiencia de voluntariado internacional tiene su componente de aventura es, en parte, por la aventura que supone abrirse al contacto con aquellas culturas que son diferentes a la nuestra. Una aventura en la que la persona gana en conocimiento de otras realidades y también, como hemos dicho previamente, en el conocimiento más profundo de su propio contexto, su cultura y su personalidad. Además, en el contacto con otros y otras diferentes, a veces, tiene que poner en juego capacidades y habilidades que, hasta el momento no había requerido poner en juego, no al menos de esa forma. Y consecuencia de todo eso es una aventura en la que nuestros valores y actitudes son transformados, modificados en su intensidad, direccionalidad, forma de comprenderlos y/o defenderlos ante otras y otros diferentes. En este sentido se hace necesario adquirir una actitud de apertura al cambio y de flexibilidad constante, que si bien es deseable que sea un estilo permanente en lo cotidiano, en el caso de las experiencias de voluntariado internacional se convierte en una necesidad para poder disfrutarlo de una manera satisfactoria y enriquecedora.

Así pues es importante tener el conocimiento, las actitudes y las habilidades que posibiliten este encuentro intercultural. Elementos todos ellos que conforman la competencia intercultural. Y es necesario también tomar consciencia de que esta competencia es necesaria no sólo para la persona voluntaria, sino también para

la organización de envío y de acogida. Al mismo tiempo la experiencia de voluntariado debiera contribuir a que tanto en la sociedad de envío como en la de acogida se vaya fomentando esta competencia para generar experiencias de vivencia intercultural.

La formación es clave para contribuir al desarrollo de esta competencia intercultural. Con la formación podemos dotarnos de los conocimientos y habilidades que nos posibiliten un mejor encuentro, pero tiene una incidencia limitada en el cambio de actitudes, que requiere de tiempos más largos para producirse. También es importante cuidar el contexto y las condiciones en las que se da el encuentro intercultural. Por lo tanto, es tarea fundamental de los actores implicados cuidar el clima y posibilitar las condiciones favorables para que ese encuentro entre diferentes personas o colectivos tenga como resultado un diálogo constructivo y un enriquecimiento para ambas partes.

La historia y las condiciones actuales generadas por el sistema neoliberal, patriarcal y eurocéntrico no facilitan que se den las condiciones favorables para ese encuentro. Por este motivo es realmente necesario prestar atención a las condiciones y favorecer que éstas se den. No hay que olvidar que una experiencia vivida como enriquecimiento tiene un gran impacto tanto en el desarrollo personal como en la cultura organizacional y comunitaria.

Así pues la revisión continuada y el aprendizaje permanente a lo largo de la experiencia es clave para la adquisición de las habilidades necesarias para este encuentro. En este sentido la figura de una persona que pueda hacer de acompañante y mediadora cultural (traduciendo o explicando algunos de los componentes que pueden generar tensión) puede contribuir a facilitarla. Al mismo tiempo, el poder contar con espacios propios donde compartir con personas de la propia cultura puede ser rico para el contraste, así como para el desahogo. Todos estos espacios en los que podemos comunicar y tomar conciencia de las dificultades, las transformaciones que vamos viviendo y las estrategias que vamos usando y desarrollando no hacen sino contribuir a que se dé esa interculturalidad por la que apostamos.

Al mismo tiempo, es necesario no obviar que en las relaciones siempre se producen problemas, tensiones y conflictos que son necesarios gestionar y manejar, tema que desarrollaremos en una publicación complementaria⁷.

⁷ Ver: La experiencia del voluntariado internacional: un cruce de culturas y de personas ¿oportunidad o conflicto? Materiales educativos nº 28.

Para ponerlo en práctica

DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO CULTURAL

Resonancia del propio nombre

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Valorar el nombre propio, reconocer lo que hay detrás del propio nombre y los mecanismos en juego a la hora de comunicarse con otras personas.

Desarrollo:

Comenzamos la actividad con una motivación en la que se señala que vamos a tratar de determinar algunos de los mecanismos que todos tenemos y en virtud de los cuales sintonizamos más con unas personas que con otras, sin saber por qué. La persona facilitadora pide al grupo que, en estricto orden y en voz alta, digan su nombre y apellido. Cuando se hayan oído todos los nombres, se les pide que busquen aquella persona cuyo nombre les gustó o con la que sintonizaron. Una vez agrupadas las personas se comenta por qué les gustó el nombre y apellido, qué les sugiere...

Finalmente se hace una puesta en común y resonancia grupal identificando qué elementos han influido a la hora de agruparse: sexo, amistades previas con ese nombre, curiosidad... Después de haber comentado se pide a cada persona que explique el significado o la historia que hay tras su nombre.

Perfil intercultural

Tipo: Individual/grupal.

Duración: 30 minutos individual / 1 hora grupal.

Objetivos: Reflexionar sobre las experiencias interculturales tenidas hasta la fecha.

Desarrollo:

Se presenta la actividad facilitando a la persona o las personas participantes el cuestionario. Se les indica que es un cuestionario de 21 preguntas y para responderlo tienen que basarse en situaciones en las que han tenido contacto con personas de otras culturas, por ejemplo, en su lugar de trabajo, en su país o en otros países. Se les pide que sitúen su opinión en cada una de las afirmaciones. Quizá algunas estas afirmaciones estén relacionadas con situaciones que aún no haya tenido oportunidad de vivir, entonces se les pide que intenten imaginar una situación de estas características y marquen aquellas situaciones que mejor se correspondan con su comportamiento y reacciones posibles. Tras rellenar el cuestionario se realiza una autoevaluación personal sobre sus puntos fuertes y débiles y se pone en común con la persona acompañante o con los compañeros y compañeras si se trata de una dinámica grupal y se contrasta.

Ejemplo:

“En el supermercado prefiero comprar productos de importación.”

Incierto

A medias

Totalmente cierto

Sugerencia:

A través de este cuestionario puede registrar el comportamiento y experiencia pasada. El cuestionario se supone que es un feedback de sus puntos fuertes y débiles en esta área de competencia intercultural, y que puede orientarle en qué puntos convendría trabajar más durante el proceso de formación.

Cuestionario:

Esta sección trata de encuentros con otras personas en su propio país de origen.

1. En los restaurantes a menudo pido platos con ingredientes que no conozco.
 Incierto A medias Totalmente cierto
2. Con frecuencia suelo buscar el contacto con otras personas para aprender lo más posible sobre su cultura.
 Incierto A medias Totalmente cierto
3. Me doy cuenta cuando otras personas no se sienten cómodas en mi presencia.
 Incierto A medias Totalmente cierto
4. Encuentro difícil adaptarme a personas de diferentes orígenes.
 Incierto A medias Totalmente cierto
5. Cuando otras personas se comportan de una forma que no comprendo, les pregunto por qué lo hacen.
 Incierto A medias Totalmente cierto
6. Cuando escucho que se ha producido una catástrofe en otro país, pienso en las personas que allí se encuentran y en sus destinos.
 Incierto A medias Totalmente cierto
7. Cuando soy nuevo/a en un grupo de personas de un país diferente, intento averiguar las normas de dicho grupo observando su comportamiento.
 Incierto A medias Totalmente cierto
8. Cuando no entiendo una conversación con personas de diferentes países, pido a las personas implicadas que expliquen sus ideas de otra forma.
 Incierto A medias Totalmente cierto

9. Cuando las y los compañeros de conversación utilizan gestos y expresiones desconocidas para mí, las ignoro.

Incierto A medias Totalmente cierto

10. Cuando estoy hablando con otras personas, siempre observo su lenguaje corporal.

Incierto A medias Totalmente cierto

11. En conversaciones con personas cuyo idioma materno es otro, evito utilizar palabras que no sean claras o ambiguas.

Incierto A medias Totalmente cierto

**Ahora vamos a enfrentarnos a situaciones
en las que conoce a gente en su país originario
(por ejemplo, cuando va de vacaciones a otros países y culturas):**

12. Me siento confundida/o cuando no hay horarios fiables de transporte en el país en el que paso mis vacaciones.

Incierto A medias Totalmente cierto

13. Cuando observo a personas de otros países, a menudo suelo adivinar cómo se sienten.

Incierto A medias Totalmente cierto

14. Suelo cambiar a menudo mis planes cuando estoy de vacaciones en el extranjero.

Incierto A medias Totalmente cierto

15. Cuando el comportamiento de otras culturas me aliena, evito tener contacto con ellas.

Incierto A medias Totalmente cierto

Las siguientes afirmaciones están relacionadas con situaciones laborales con colegas de diferentes entornos y orígenes culturales:

16. No tengo problema por cambiar de idioma durante una conversación.

- Incierto A medias Totalmente cierto

17. Siempre sigo las normas que dicta mi propia cultura si no estoy seguro de cómo comportarme correctamente cuando trato con personas de otras culturas.

- Incierto A medias Totalmente cierto

18. Cuando colegas de otras culturas en mi grupo de trabajo vienen a trabajar más tarde y/o se toman unos descansos más prolongados, suelo adoptar sus costumbres de trabajo.

- Incierto A medias Totalmente cierto

19. Si he tenido un comportamiento inapropiado hacia mi colega de otra cultura pienso en la forma de compensarle sin herirle más.

- Incierto A medias Totalmente cierto

20. Cuando hay colegas en mi área de trabajo que constituyen una minoría étnica, intento implicarles en el grupo mayoritario.

- Incierto A medias Totalmente cierto

21. Cuando colegas o superiores del extranjero critican mi trabajo, considero la posibilidad de cambiar mis costumbres de trabajo en correspondencia.

- Incierto A medias Totalmente cierto

Gente que dice conocerse

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Reconocer el papel que tienen las primeras impresiones a la hora de conocer a personas y culturas y reafirmar la necesidad de ir más allá de esa primera impresión para conocer realmente a las personas y culturas.

Desarrollo:

Después de que la persona facilitadora se presenta al grupo y explica los objetivos y estilo de trabajo, se le dice al grupo que, dado que parece que ya se conocen, van a entrar en acción a partir de lo que cada persona cree saber sobre las demás.

Se crean grupos de seis personas. Cada grupo sale al medio y una persona dirá algo que sepa de su compañera de la derecha en función de su apariencia, lo que le sugiere o lo que sabe de él o de ella. Así irán diciendo todas las personas algo de sus compañeros y compañeras.

Una vez terminada la presentación de un grupo, saldrá otra persona y hará lo mismo, y así sucesivamente hasta terminar todos los grupos. Finalmente y, por grupos, haremos un análisis de los aspectos que podemos decir de las otras personas desde la apariencia exterior. Si reconocemos como nuestras, cosas que se han identificado. Haremos una reflexión sobre qué aspectos tendríamos que saber de una persona para decir que la conocemos un poco y cuáles para decir que la conocemos bien. Así mismo, señalamos cuánto tiempo necesitamos para ello.

Lo ponemos en común y la persona facilitadora reflexiona sobre lo que cuesta conocer a las personas y las culturas y la importancia de no dejarse llevar por las primeras impresiones y comprender los porqués de las cosas, costumbres y actuaciones.

El naufragio

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Conocer a las personas del grupo y elaborar un argumentario de criterios o valores prioritarios en la vida de las personas.

Desarrollo:

La persona facilitadora busca previamente qué condiciones poner para formar grupos para llenar un bote salvavidas, ya que ha habido un naufragio (en función del grupo se pueden poner las condiciones: tantos hombres y/o mujeres, tantas personas adultas y/o niños y niñas, tantas personas con gafas, con playeras...). Dice que en caso de naufragio se deben formar botes salvavidas, cumpliendo con las condiciones anteriores. En los botes se deben aprender los nombres de las personas naufragas, dónde nacieron, a qué grupo o institución pertenecen, qué nombre le ponen al bote. Luego se simula un mar agitado y se da la orden de formar botes. Se hace la plenaria con la presentación de los botes y se les pone a escoger a quién salvarían del naufragio y sus argumentaciones para sacar una escala de valores. Los grupos se suelen retratar con lo que escogen y es útil para conocerlos.

Las personas curiosas

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Valorar la importancia de la curiosidad para conocer personas y lugares diferentes.

Desarrollo:

Se divide al grupo en dos. Se les pide que conformen un grupo de 8-10 personas que se consideren curiosas. Al resto del grupo se les reparte el nombre de personas conocidas y célebres de diferentes lugares del mundo. Se les pedirá que respondan a las preguntas formuladas y sólo a éstas y que realicen una observación de cómo se desarrolla la actividad para luego ponerlo en común.

Al grupo de personas curiosas se les pide que, por medio de preguntas, descubran qué personajes hay dentro del grupo. A cada pregunta del grupo de los y las curiosas la gente responde con su nombre y los datos solicitados, por ejemplo: cuántas personas casadas hay...

Una vez se hayan conocido las personas que forman parte del grupo, o cuando se considere suficiente se reflexiona sobre las limitaciones y facilidades para conocer a la gente, qué hemos conocidos de ellas, qué preguntas formulamos habitualmente, cuáles son más difíciles de formular...

Interpretar símbolos

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Tomar conciencia de la relevancia de la comunicación simbólica y la comunicación no verbal.

Desarrollo:

Se comienza con una motivación en la que la persona facilitadora introduce el tema de la importancia de expresar y comunicarse no solo con conceptos, sino también con símbolos. Se les pide que piensen en un tema importante para la preparación de una experiencia intercultural y que, cada persona del grupo, dibuje un símbolo sobre el tema. Se exponen en la pared y se hace un recorrido con el grupo. En grupos de 6 personas se recorren los dibujos y, ante cada uno, se va interpretando los símbolos, lo que las demás personas ven y lo que quería expresar la propia persona que lo ha hecho. Una vez finalizado el recorrido, se pide que cada grupo dibuje de nuevo un símbolo tratando de recoger elementos significativos de lo que se ha debatido y los símbolos dibujados previamente.

Finalmente se interpretan y explican los símbolos de cada grupo y se reflexiona sobre los aspectos claves en las experiencias interculturales.

DINÁMICAS SOBRE INTERCULTURALIDAD

Viaje a otro planeta

Tipo: Grupal/individual.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Facilitar al grupo la elaboración de una propuesta que presente la interculturalidad como parte integral de la sociedad.

Desarrollo:

Se plantea al grupo que van a realizar un viaje imaginario a un lugar donde hay que construir todo de nuevo, inclusive la interculturalidad. A cada grupo se le puede presentar una alternativa diferente:

Grupo 1: describir en una cartelera cómo les gustaría que fuera la interculturalidad en ese planeta.

Grupo 2: armar una historia para realizar un juego de roles.

Grupo 3: escribir un cuento y relatarlo.

Posteriormente se hace la puesta en común y se intentan recoger los elementos que han aparecido en todas las reflexiones, así como los que han aparecido solo en alguna de ellas, valorando si puede ser interesante incorporarlos como elementos comunes. En una última ronda se intenta identificar qué aspectos no han aparecido y deberían estar también presentes y por qué no han aparecido.

Diario de la experiencia⁸

Tipo: Individual.

Duración: Continuada en el tiempo.

Objetivos: Tomar conciencia de los cambios interculturales a lo largo de la experiencia.

Desarrollo:

Se ofrece a las personas voluntarias la posibilidad de realizar un pequeño diario de la experiencia para tomar conciencia de los cambios que se van produciendo en ellos. Si se trata de una experiencia corta puede realizarse la encuesta semanalmente. En el caso de experiencias de larga duración puede ser mensual o trimestral.

Semana/Mes/Trimestre que finaliza el (Fecha)

Debes identificar y registrar lo que has aprendido en:

a) lengua y costumbres.

b) conocimiento cultural durante la pasada semana.

Objetivos/áreas de atención:

(lengua y costumbres):

(conocimiento cultural).....

Proporciona evidencias de la consecución del objetivo/progreso hacia el objetivo:

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

⁸ Adaptado de INCA, Manual de, evaluador. Evaluación de la competencia intercultural. En las dinámicas que se presentan la final del documento aparecen algunos ejercicios tomados de esta propuesta.

Da razones del éxito/fracaso:

.....
.....

a) lengua y costumbres:

Vocabulario y expresiones nuevas:

Lectura: ¿Qué leíste y en qué contexto?

Escritura: ¿Qué escribiste y en qué contexto?

Comprensión auditiva: ¿Qué escuchaste y en qué contexto?

Destreza oral: ¿Qué dijiste y en qué contexto?

Hábitos gastronómicos/culturales: ¿Qué cosa nueva has probado?
¿En qué contexto?

Hábitos del entorno laboral: ¿Qué hábito reconoces? ¿En qué contexto?

Costumbres: ¿Qué nueva tradición o costumbre has aprendido?
¿En qué contexto?

b) conocimiento cultural:

Tema de comparación:

.....

Fuente de información:

.....

¿Qué es diferente de tu propia cultura? ¿Cómo/por qué?.....

.....

.....

Otras observaciones:

.....

.....

.....

Altibajos:

Cualquier incidente concreto en el cual te sentiste satisfecho/a de tu competencia lingüística o conocimiento cultural:

.....

.....

.....

.....

Intenta recordar y anotar algún incidente en particular en donde la falta de conocimiento lingüístico/cultural te causó dificultades:

.....

.....

.....

.....

Objetivos para la próxima semana:

Concéntrate en un área particular de conocimiento lingüístico/cultural

(lengua y costumbres)

(conocimiento cultural)

“Recetas” para una experiencia intercultural

Tipo: Individual/grupal.

Duración: 1 hora

Objetivos: Reflexionar sobre las condiciones y los condicionantes que pueden facilitar y limitar una experiencia de voluntariado internacional.

Desarrollo:

Se facilita a las personas participantes el apartado de esta publicación “Imaginario presentes en la experiencia de voluntariado: estereotipos e idealizaciones” y se pide que lo lean individualmente con atención, intentando identificar aquellos elementos que condicionan y potencian el encuentro intercultural. Posteriormente se divide el grupo en tres y se les pide que, en cada grupo, traten de elaborar una “receta” con aquellos elementos que pueden facilitar la experiencia. Cada grupo elaborará una receta médica y la posología adecuada para cada uno de los actores intervinientes en la experiencia: persona voluntaria, organización de acogida, organización de envío. Finalmente lo pondrán en común y lo debatirán entre todas las personas participantes.

Viaje a través de fronteras culturales

Tipo: Individual/grupal.

Duración: 1 hora

Objetivos: Conocer una práctica de interculturalidad y extraer claves para una persona voluntaria que dinamice experiencias interculturales.

Desarrollo:

Se facilita a las personas participantes el texto que se adjunta y se les pide que señalen qué aprendizajes y recomendaciones extraerían para las personas voluntarias. Lo pueden leer a nivel individual y luego, por grupos, realizar una puesta en común, plasmándolo en un formato de decálogo para exponerlo al resto de los grupos. Tras la puesta en común podemos elaborar un único decálogo consensuado entre todos los grupos.

En este artículo, Diego Marín explica sus propias experiencias en calidad de persona de apoyo de una iniciativa de juventud. Dentro del contexto del año 2005, Año europeo de la Diversidad Cultural, nos centramos en un proyecto español que promueve el conocimiento mutuo y el diálogo intercultural continuo entre jóvenes de diferentes entornos culturales y de diferentes orígenes. Ofrece consejos a las personas lectoras y aporta reflexiones sobre una buena instrucción. Hay mucho que aprender y conseguir de esta práctica no tan corriente...

Contexto del proyecto

Lorca es una hermosa ciudad histórica del sureste de España, en la re-

gión de Murcia. En tan sólo diez años, la población de esta ciudad ha experimentado un crecimiento de 65.000 habitantes a casi 100.000 personas. Esta gran diferencia se debe a la llegada de personas procedentes de Marruecos, Argelia y Senegal, pero, principalmente, de Ecuador. Puede decirse que la situación de Lorca está cambiando mucho. Ahora es bastante normal ver supermercados ecuatorianos en los que se pueden encontrar productos con grandes dosis de exotismo o comercios marroquíes en los que se pueden encontrar cuscús y dulces deliciosos. Pero la situación implica bastante más que todas estas nuevas posibilidades de compra.

La Asociación Juvenil de Cazalla es una ONG para jóvenes que trabaja con el programa YOUTH, organizando actividades de tiempo libre para sus miembros mediante la participación en intercambios de jóvenes y en campamentos de verano. La mayoría de estos jóvenes proceden de zonas rurales porque Cazalla es un pueblecito situado en el campo del municipio de Lorca. Los jóvenes de la asociación se dieron cuenta de que les faltaba algo en sus vidas. Había una serie de personas que no participaban en absoluto en las actividades locales organizadas por el Consejo de la Juventud de la ciudad, ni incluso en los intercambios de juventud a nivel local con otros municipios o en los cursos de formación llevados a cabo por diferentes instituciones juveniles. ¿Qué estaba sucediendo y por qué?

Hay otro grupo que se está expandiendo con gran rapidez, que ya no es una minoría, y que vive en Lorca: cientos de jóvenes inmigrantes de Ecuador y Marruecos, que estaban prácticamente excluidos de cualquier tipo de actividades juveniles. No existe prácticamente interacción alguna entre la población anfitriona y la población inmigrante en lo que se refiere a juventud.

En Cazalla, los jóvenes decidieron implicarse en este gran grupo de jóvenes, no sólo en sus actividades, sino

que también decidieron intentar explorar en sus necesidades. El comienzo siempre es duro, y a los inmigrantes les llevó un tiempo acercarse a la esfera local de los jóvenes, pero paso a paso y después del primer evento de la juventud (un campamento de fin de semana en las montañas repletos de actividades interculturales y de formación de grupos) en el que participó una serie de ecuatorianos, parece que el proceso fue avanzando hacia adelante.

Estos jóvenes propagan la noticia de su experiencia a los demás, y la comunicación boca a boca hizo el resto. Hubo un momento en el que los dos grupos participaron en las mismas actividades, como son los campamentos de fin de semana y los festivales juveniles. Pronto, algunos de los jóvenes de Marruecos y Ecuador ya conocían bien las actividades de la Asociación, y se les invitó a convertirse en miembros de pleno derecho.

Práctica de instrucción

Yo trabajo como consejero y formador de jóvenes para el Ayuntamiento de Lorca y para otras instituciones (por ej., el Consejo de Europa o SALTO), y soy uno de los fundadores de la Asociación Juvenil de Cazalla. Me adherí a la asociación juvenil en el momento en el que estaban planeando tomar los siguientes pasos para la preparación de

nuevas actividades. Juntos, exploramos las posibilidades de obtener una financiación para nuevos proyectos. Para ser honestos, tenía en mente las iniciativas de juventud de Youth Initiatives, especialmente porque era una de las mejores opciones para jóvenes sin conocimiento alguno de inglés, y, por lo tanto, sin posibilidades de hacer socios extranjeros, como era su caso. Una vez que le hubimos contado el tema de la Acción 3, las reacciones no tardaron en sucederse. ” ¿Cuándo empezamos?” -preguntó Mohammed. No recuerdo haberles visto tan nerviosos antes desde el momento en el que fue aprobado su intercambio juvenil bilateral con Italia, diez meses antes. Así, mi tarea fue dura y complicada, pero supuso un reto especial. Decidieron preparar un proyecto de iniciativas para la juventud para su desarrollo en Lorca, e involucrar a tantos jóvenes como fuera posible, especialmente a aquellos que tuvieran menos oportunidades. Algunos de los marroquíes tuvieron la respuesta. Por una parte, el motivo fue el aislamiento social de los recién llegados inmigrantes de Marruecos, Ecuador y Argelia. Se sentían especialmente excluidos, no tenían contacto alguno, ni amigos, ni vida social.

¿Qué es el Arca?

Básicamente, es un espacio para la integración social de los jóvenes (los jó-

venes inmigrantes y los jóvenes españoles) llevando a cabo una serie de actividades educativas informales, así como actividades de tiempo libre que sirven para promocionar el compañerismo, los valores positivos y el conocimiento mutuo. El objetivo no es otro que proporcionar un espacio para la celebración de encuentros y reuniones, con un diálogo intercultural especialmente orientado hacia los que se encuentran aislados socialmente, mediante la implementación de su propio programa de actividades.

Ejemplo de una buena práctica de instrucción

“Un auténtico viaje de descubrimiento no consiste en ver nuevas tierras, sino en ver con nuevos ojos.” Marcel Proust

Por otro lado, había una falta de actividades dentro de los dos grupos, una falta de un espacio común para reuniones, diálogos e interacciones entre culturas en las que los jóvenes pudieran compartir sus experiencias, aprender los unos de las culturas de los otros, y pasar un rato de ocio divertido.

El primer paso para configurar el proyecto fue claro, con lo que tuvieron que decidir lo que deseaban hacer, lo que deseaban conseguir.

Yo como formador, ni más ni menos

Mi papel en el proceso era el de no tener un papel concreto, sino observar, animar, asesorar (sólo cuando se pregunta), y en determinados momentos, supervisar cada momento en el que algo vaya mal o no esté en línea con los principios del programa YOUTH (aunque esto no haya ocurrido nunca). Este proyecto me aportó mucho a mí, como formador. Enriqueció mi propio proceso de aprendizaje porque empecé a comprender lo importante que es y el riesgo que entraña una buena formación.

Una buena formación significa cosas diferentes. En teoría, la formación estaba bien clara para mí, pero cuando se trataba de práctica, la realidad demostró ser muy, muy diferente. Asistí a algunas de las reuniones de los jóvenes en las que hablaban sobre varios temas (finalidades, objetivos, métodos, beneficiarios, etc.). Surgieron varias situaciones en las que como formador o trabajador juvenil, puede sentirse forzado a interrumpir y hacerles ver que estaban avanzando por el camino equivocado. Pero no es una tarea fácil; no es ni nuestra tarea ni nuestro deber.

Dicho en pocas palabras, la tarea consiste en ayudar siempre y cuando la ayuda sea explícitamente necesaria,

y animar cuando los jóvenes se sientan cansados o, simplemente, en el momento en el que les flaquea la motivación.

Motivación: esa es la cuestión. Pero, ¿cómo?

En primer lugar, es importante saber quién es el “cerebro” del proyecto. Necesitamos transmitir la propiedad real del proyecto al grupo de jóvenes. Ese es, en mi opinión, el reto para cualquier trabajador juvenil. Cuanto mayor sea el sentimiento de propiedad entre los jóvenes, más comprometidos estarán.

Hay que dejarles que gestionen, que asuman responsabilidades, no sólo para el desarrollo de la actividad en sí misma, sino también para el diseño, la evaluación y, por qué no, la gestión financiera. La gestión a este nivel también es una herramienta poderosa para promover su propia responsabilidad y su sentimiento de satisfacción para alcanzar objetivos. No hay que privarles de todas estas “experiencias de aprendizaje”: son capaces de hacer esto y de mucho más.

Hay mucha confianza implicada en diferentes fases del proceso, es decir, por un lado, nosotros, como trabajadores juveniles, como instructores, necesitamos confiar en nuestro grupo -ellos son capaces de hacerlo-

pero, por otro lado, ellos necesitan saber que pueden confiar en nosotros en cualquier momento. Nosotros tenemos que hacer todo lo posible en lo que se refiere a la creación de confianza. Ese es nuestro papel real; pero, en ocasiones, debido a nuestra experiencia, edad o enfoque, tenemos la tendencia a entregar, sugerir o proponer ideas que los jóvenes finalmente implantan, pero, que, en realidad, no son suyas.

¿Qué hacer en estos casos? Bien, para ser honestos, no tengo ni idea pero sí que puedo contarle lo que hice en determinados momentos en los que me sentí obligado a asumir un papel activo en la discusión, especialmente cuando se estaban tratando cuestiones relevantes, y algunos de los jóvenes se encontraban confusos, mientras que otros empezaban a hacer supuestos que no eran correctos.

En mi caso, estaban hablando sobre cómo planificar la diseminación de información sobre actividades en la ciudad, con la idea de llegar a un mayor número de jóvenes. Pensaron que la forma de propagar las noticias sobre las actividades debería ser la misma para todas las personas jóvenes, y no pensaban en las diferencias culturales. Teniendo en mente el marco intercultural en el que estaba inspirado el proyecto, para mí éste fue el momento

más importante: el momento en el que decidí explicar que desde el punto de vista de la cultura, hay diferentes formas de comprender la información, y que la percepción de las cosas puede ser muy diferente en diversas culturas. Mantuvimos una bonita conversación al respecto, y les invitamos a explorar algunas publicaciones interesantes relativas a esta cuestión para entenderla mejor.

En el proyecto, se están coordinando numerosas actividades, como los cursos de danzas tradicionales, un programa de radio multicultural... Era un reto no sólo para los responsables, sino también para mí en calidad de formador del grupo. Una serie de reuniones regulares en las que todo el mundo pudiera explicar el proceso y el estado de sus propias actividades donde fueron organizadas. Preparar un plan individual de acción para cada actividad, fue la mejor manera de organizar los pasos futuros y mantener a todo el mundo al día con el proceso continuo.

Este grupo de jóvenes de culturas tan diferentes se las ha arreglado para empezar una auténtica aventura, la aventura de comenzar un viaje, juntos, un viaje a través de límites y fronteras culturales, a través de estereotipos y de sus propios límites y posibilidades. Espero que ese barco

llamado el Arca visite muchos lugares, y, finalmente llegue seguro a algún sitio.

Consejos para las personas formadoras

- Mantener al grupo motivado y actualizado con respecto a todas las necesidades, preferencias y logros.
- Ser coherente y ser un ejemplo para sus jóvenes, especialmente en lo que se refiere a la responsabilidad.
- Respetar siempre las opiniones de los y las demás.
- Intentar no mostrar preferencias personales por nadie del grupo, y tratar a todos y todas por igual.

- Ser constructivo/a; una crítica sin sugerencias o unas opiniones vacías no ayudan a nada.
- Y, finalmente, estar ahí.

Nuestro papel como formadores y formadoras es completamente diferente:

- Podemos sugerir, pero nuestras palabras no deberían sustituir las suyas.
- Podemos ofrecer nuestro apoyo pero sólo cuando se nos pida.
- Podemos supervisar con cuidado, se trata de su proyecto y no del nuestro.

Diego Marín Romera (España)
Formador y trabajador juvenil
diego@euroaccion.com