



**BUENA
PRÁCTICA**

**INTERVENCIÓN
INTERCULTURAL**

**CONTEXTOS
SOCIOEDUCATIVOS**

SOBRE ESTA GUÍA

Nombre del proyecto

Buenas Prácticas de Intervención Intercultural Socioeducativa con niños, niñas y adolescentes migrantes para la prevención del racismo y los discursos de odio.

Línea de actuación

Generación de conocimiento para la mejora de los sistemas de intervención.

Financiación

Financiado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través de la convocatoria FSE+: "desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería, destinadas a la defensa de los derechos humanos del colectivo de personas extranjeras, así como a favorecer la convivencia y la cohesión social, cofinanciadas por fondos de la unión europea."



Impulsa

Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (CEPSS)



Entidades salesianas participantes

- Salesians Sant Jordi Salesianas Social – Cataluña (Barcelona)
- Fundación Mornese – Andalucía (Jerez de la Frontera y Marbella)
- Fundación BoscoSocial – La Rioja (Logroño)
- Fundación de María Auxiliadora – Cataluña (Barcelona)
- Fundación Valsé – Comunidad de Madrid (Madrid)
- FISAT Salesianos Social – Región de Murcia (Murcia)
- Asociación Valponasca – Castilla y León (León)



Elaboración de la guía

Equipo CEPSS - Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas

- Dinamización y redacción: Marta Martín Moreno.
- Maquetación y difusión: Comunicación CEPSS

Licencia y difusión

Este documento se puede compartir y difundir citando la autoría:

Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas

@psocialesalesianas | www.psocialesalesianas.org





1. INTRODUCCIÓN

2. JUSTIFICACIÓN

- 2.1. Fundamentos teóricos de una interculturalidad crítica
 - 2.2. Aplicación de una interculturalidad crítica en la práctica profesional
 - 2.3. Decálogo de buenas prácticas por la interculturalidad
-

3. LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN Y DIÁLOGO

- 3.1. Consejos y recomendaciones GRD
 - 3.2. Claves para diseñar sesiones de reflexión intercultural
 - 3.3. Claves para generar espacios seguros
-

4. IMPLEMENTACIÓN

- 4.1. Objetivos GRD Interculturalidad
 - 4.2. Recursos
 - 4.2.1. Dinámicas de introducción
 - 4.2.2. Expectativas del grupo frente a la interculturalidad
 - 4.2.3. Contraste de experiencias de interculturalidad
 - 4.2.4. Desafíos frente a la interculturalidad
 - 4.2.5. Propuesta y construcción de espacios de interculturalidad
 - 4.2.6. Puesta en marcha de la propuesta
 - 4.3. Protagonismo Juvenil en el diseño e implementación de dinámicas interculturales
 - 4.4. Limitaciones y perspectivas críticas del trabajo en los GRD
-

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1.

INTRODUCCIÓN

Las **Plataformas Sociales Salesianas** continúan impulsando espacios de encuentro en contextos socioeducativos, promoviendo el diálogo y la construcción de relaciones basadas en el respeto mutuo, la igualdad y la valoración de la diversidad.

En un mundo cada vez más interconectado, donde la movilidad humana y la multiculturalidad son una realidad cotidiana, es fundamental ensayar y consolidar nuevas formas de convivencia intercultural que no solo sean inclusivas, sino también enriquecedoras para todas las personas involucradas.

Desde esta perspectiva, el trabajo con niños, niñas y adolescentes migrantes adquiere una relevancia especial, ya que no solo implica generar espacios seguros donde puedan expresar sus identidades y experiencias, sino también fortalecer el tejido social en sus comunidades de acogida. La interculturalidad no es solo una cuestión de coexistencia, sino un proceso dinámico que requiere reflexión, participación activa y la construcción de estrategias que garanticen una convivencia más justa y equitativa.

A través de iniciativas innovadoras y metodologías participativas, las Plataformas Sociales Salesianas apuestan por generar entornos educativos y sociales que favorezcan el aprendizaje mutuo y el encuentro entre personas de diferentes orígenes, evitando enfoques asistencialistas y **promoviendo el protagonismo de los y las jóvenes** como agentes de transformación en sus comunidades.

Esta guía es una herramienta para continuar avanzando en este camino, ofreciendo claves, estrategias y buenas prácticas para fortalecer la intervención intercultural en contextos socioeducativos.



Esta guía no solo busca orientar la acción, sino también inspirar un cambio de perspectiva que valore la diversidad como un elemento esencial para la transformación social.

01. Importancia de la guía

El propósito de esta guía es ofrecer herramientas prácticas y reflexivas para fomentar una convivencia basada en el respeto mutuo y la valoración de la diversidad, con un enfoque específico en jóvenes y profesionales que trabajan con ellos y ellas. Reconocer y trabajar desde las diferencias culturales no solo es un desafío, sino una oportunidad para construir comunidades más inclusivas y enriquecedoras.

02. Profesionales de las plataformas sociales salesianas

Esta segunda parte está orientado a describir el proceso de construcción colectiva que dio origen a los principios y recursos presentados en esta guía. A través de dinámicas de autorreflexión realizadas con profesionales de las plataformas sociales salesianas, se identificaron las principales barreras y oportunidades en la implementación de procesos interculturales. Culminó con la definición de un decálogo -el cual se detallará más adelante- que sintetizaba las reflexiones compartidas, estableciendo un marco unificado para orientar el trabajo posterior.

03. Trabajo con jóvenes y resultados obtenidos

Aquí puedes incluir una breve descripción del objetivo, su relevancia dentro de tu sector o industria y los objetivos secundarios que está abordando tu organización para que tu audiencia se haga una idea general.

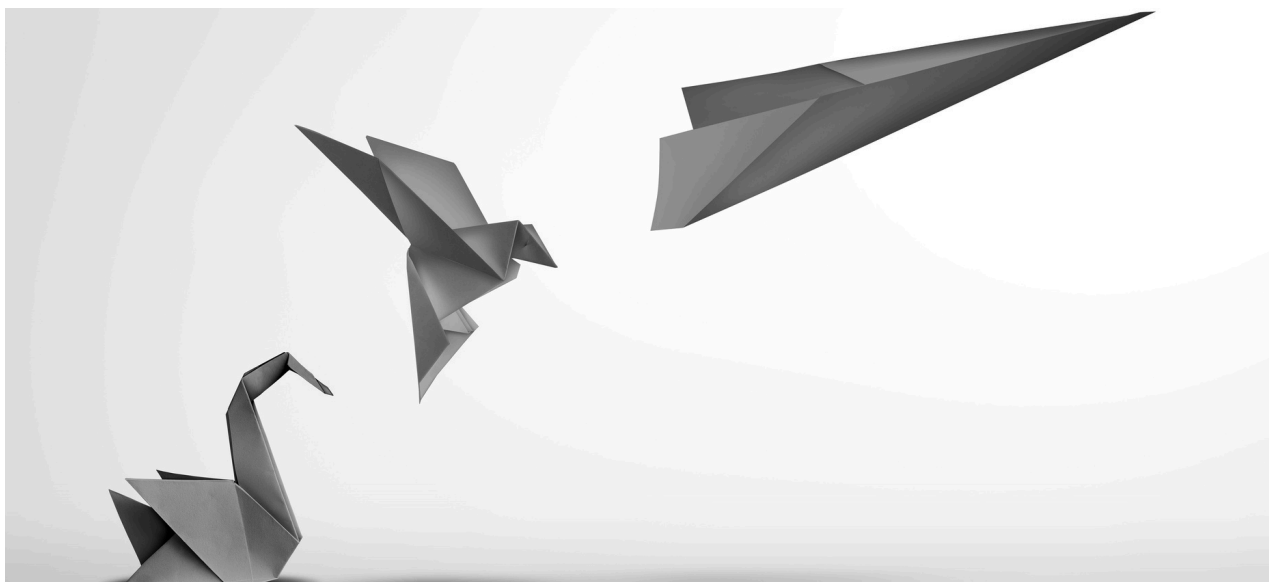
2. JUSTIFICACIÓN

La INTERCULTURALIDAD es un concepto que, más allá de la coexistencia de diversas culturas, se encuentra profundamente atravesado por experiencias personales y comunitarias que se desarrollan en espacios comunes. Estos espacios se encuentran cargados de simbología y lenguaje que, históricamente, han sido contruidos bajo una narrativa sesgada y colonialista, enraizada en una identidad cultural influenciada por relaciones de poder, según la perspectiva de Foucault. Una noción sobre esta realidad la encontramos en la necesidad humana de etiquetar nuestra relación con el mundo para poder comprenderlo y dialogar con él, pero en este sentido, vamos a tratar de ir más allá de estas etiquetas al hablar de interculturalidad.

En este espacio, entendemos la interculturalidad como un proceso **dinámico** de **convivencia**, un todo que nos invita a desprendernos de los esquemas impuestos y transitar relaciones equitativas y horizontales que nos permitan construir una sociedad más justa y respetuosa con la diversidad.

Aunque abordaremos esto con mayor profundidad más adelante, es necesario resaltar que el mantenimiento de prácticas asistencialistas y paternalistas dentro de nuestros espacios de convivencia-instituciones revela una dinámica de poder profundamente arraigada que reproduce, sin duda, estructuras coloniales. En lugar de abordar los problemas desde una perspectiva transformadora, seguimos siendo leídos -en referencia a nuestra sociedad- como guardianes del orden social hegemónico, impidiendo una lectura crítica de los factores estructurales que generan las llamadas conductas desviadas. Si estas instituciones no cuestionan sus propios espacios de poder y sus marcos de intervención, perpetuarán una narrativa donde los problemas se individualizan y patologizan, en lugar de transformarse. En relación con la patologización, desde la antropología de la salud, se estudia como al definir algo como una enfermedad queda enmarcado dentro un sistema biomédico que prioriza la corrección de un “desorden” biológico o psicológico, dejando de lado las dimensiones sociales, culturales y estructurales que lo causan y/o lo sostienen. Desde este enfoque, se desvía la atención de las causas profundas y colectivas del problema, reduciendo su tratamiento a una responsabilidad individual. Por tanto, si no se abordan las estructuras de desigualdad o exclusión subyacentes, limitamos la intervención a “corregir” el comportamiento o la situación de los individuos. Desde esta perspectiva, el reto no es solo tratar las manifestaciones del problema, sino transformar los sistemas y narrativas que lo generan y perpetúan, recuperando la mirada integral y crítica.





Un ejemplo de cómo las instituciones pueden perpetuar una narrativa de individualización y patologización de las problemáticas sociales la encontramos en la tendencia de unificar a toda la población beneficiaria en un mismo “saco” de intervención, sin atender a las diferencias y excepcionalidades que se dan entre las personas. Al aplicar un enfoque homogéneo, no consideran -o al menos no del todo- las particularidades sociales, culturales o económicos de las personas, y se refuerza la idea de que todos/as necesitan la misma tipología de intervención. Esto cuestiona y acusa formas de relacionarse con el mundo que no son coincidentes con los patrones hegemónicos, considerando “problemáticas” o “desviadas” aquellas conductas o dinámicas que se alejan de lo que estas instituciones, en su posición de poder, definen como normativas o correctas.

Desde una perspectiva **intercultural** es crucial evitar la tendencia a englobar todas las culturas como un ente único y homogéneo, ya que esto invisibiliza las particularidades y diferencias que hacen únicas las experiencias de cada persona. Cuando se aplica un enfoque uniforme a las intervenciones, se supone erróneamente que todas las personas necesitan el mismo tipo de respuesta. Este reduccionismo no solo limita la efectividad de las acciones, sino que también perpetúa una visión hegemónica de lo que correcto, deslegitimando formas de vida que no encajan en esos patrones. En este sentido, las dinámicas institucionales que no cuestionan su posición de poder terminan reforzando estereotipos y prejuicios, clasificando como "problemáticas" o "desviadas" aquellas conductas que no se ajustan a sus marcos normativos. Por ello, las sesiones previas de trabajo con profesionales resultaron fundamentales para dismantlar estos sesgos inconscientes y favorecer una mirada que aprecie las diferencias individuales. Este enfoque reconoce que la interculturalidad no puede ser reducida a una fórmula genérica, sino que requiere entender y respetar las maneras únicas en que cada persona vive.

La necesidad de esta guía, además de basarse en la creciente diversidad de los contextos y las limitaciones detectadas en las prácticas detectadas, encuentra su justificación en tres pilares clave, que vertebran el desarrollo de este proyecto: reconceptualizar el concepto de cultura, resituar la profesionalidad del tercer sector y reconstruir la relación con la población destinataria. Estos marcos ofrecen un marco para abordarlas desde una perspectiva intercultural **crítica y transformadora**.

2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE UNA INTERCULTURALIDAD CRÍTICA

La cultura, entendida de manera tradicional, ha sido frecuentemente percibida como un conjunto **fijo** y **homogéneo** de prácticas, valores y creencias que caracterizan a un grupo de personas. Sin embargo, este enfoque estático no refleja la realidad **dinámica** y **multifacética** de las identidades culturales en la actualidad.

Desde una perspectiva crítica intercultural, es fundamental **reconceptualizar** la cultura como un proceso vivo, en constante cambio, no limitado a tradiciones heredadas o a características visibles; la cultura incluye formas únicas en que cada persona interpreta, vive y transforma su contexto cultural. Es decir, la **cultura** no puede reducirse a una lista de rasgos o comportamiento típicos de un grupo, ya que esto refuerza **estereotipos** y **simplificaciones** que invisibilizan las experiencias individuales. Asumir que todas las personas de un origen determinado comparten las mismas costumbres, valores o formas de vida no solo es impreciso, sino que puede generar intervenciones que no atiendan a las **verdaderas necesidades** de las personas.

Reconceptualizar la cultura implica reconocer las intersecciones entre la historia, la economía, el género, la migración y otras dinámicas sociales que moldean cómo se construye y vive la cultura en diferentes contextos. Por ello, reconceptualizar la cultura desde un enfoque crítico implica cuestionar estas dinámicas de poder y dismantelar las narrativas dominantes que homogeneizan la diversidad.

Este enfoque también requiere reconocer que la cultura no es un ente aislado, sino que se encuentra profundamente influenciada por las relaciones de poder.



Michael Foucault (1926-1984), Pierre Bourdieu (1930-2002) y Philippe Bourgois (1956) comparten un enfoque crítico hacia las estructuras de poder, las prácticas sociales y las formas de exclusión que configuran nuestras sociedades. Aunque sus áreas de estudio y métodos varían, los tres autores se sitúan dentro de tradiciones de pensamiento que analizan las dinámicas de dominación y resistencia desde perspectivas sociales y culturales. Foucault destaca cómo el poder circula y produce saberes que normalizan ciertas prácticas y excluyen otras; Bourdieu explora cómo el capital cultural y los habitus reflejan y refuerzan las desigualdades sociales; y Bourgois lleva estas teorías al análisis etnográfico de comunidades marginalizadas, mostrando cómo las estructuras de poder afectan a la vida cotidiana y a las estrategias de supervivencia.

Traer a estos autores al marco de esta guía es clave para ofrecer una base conceptual sólida que permita cuestionar los supuestos y las narrativas dominantes en la intervención social. Su pensamiento nos ayuda a reconocer que la cultura no es un ente fijo ni neutro, sino una construcción dinámica atravesada por relaciones de poder que determinan qué valores, prácticas y saberes son considerados legítimos o válidos. Así, nos proporcionan herramientas para dismantelar las visiones simplistas y esencialistas de la interculturalidad, promoviendo enfoques más inclusivos, críticos y transformadores.

Michel Foucault analiza las relaciones de poder como una fuerza omnipresente en todas las estructuras sociales, incluidas las culturales. A lo largo de sus obras, plantea que el poder no opera exclusivamente de forma jerárquica o coercitiva, sino que circula a través de redes que configuran tanto las instituciones como las interacciones cotidianas. Este enfoque descentralizado del poder destaca su capacidad no solo para reprimir, sino también para producir **saberes, identidades y normas culturales**. Según Foucault, el conocimiento y el poder se encuentran intrínsecamente vinculados, de modo que aquellos que controlan los discursos dominantes también moldean lo que se considera legítimo, verdadero o normativo.

En el ámbito que nos atañe, Foucault argumenta que las instituciones y los sistemas de conocimiento reproducen estándares que clasifican, jerarquizan y **normalizan** las experiencias humanas. Esto tiene un impacto directo en cómo se definen y gestionan las **diferencias culturales**, con un énfasis en la imposición de valores dominantes que invisibilizan las particularidades. Obras como *Vigilar y castigar* (1975) muestran cómo las dinámicas de poder operan a través de mecanismos disciplinarios que moldean comportamientos y refuerzan estructuras hegemónicas. De manera similar, en *La arqueología del saber* (1969), Foucault analiza cómo los discursos históricos configuran el conocimiento y perpetúan **jerarquías culturales**. Estas reflexiones son fundamentales para entender cómo las relaciones de poder influyen en la percepción y el tratamiento de la diversidad cultural en las sociedades contemporáneas.

Foucault proporciona un marco teórico fundamental para entender cómo las relaciones de poder moldean y condicionan la cultura. De acuerdo con su análisis, el poder actúa no solo como una fuerza represiva, sino también como un mecanismo productor que define lo que es **válido, normativo y aceptable** dentro de una sociedad. Esto nos conecta directamente con la idea de las instituciones, a través de sus prácticas y sus discursos, tienen la capacidad de reforzar patrones **hegemónicos** que privilegian ciertos valores y formas culturales mientras deslegitiman otros. Al establecer qué aspectos culturales son “válidos” o “normales”, las instituciones perpetúan **narrativas** que excluyen las particularidades y las tensiones inherentes a la diversidad cultural.

Tal como Foucault explica en las obras anteriormente citadas, los discursos y sistemas de conocimientos no son neutros; están imbuidos de relaciones de poder que estructuran nuestra percepción del mundo. Aplicado al ámbito intercultural, esto significa abrir espacios para formas diversas de expresión cultural que no solo desafíen los estándares tradicionales, sino que también evidencian las tensiones y complejidades de las interacciones culturales en contextos contemporáneos. Desde enfoque, se nos invita a valorar la diversidad no como una amenaza a la norma, sino como un **elemento transformador** que enriquece la construcción social y cultural.

Pierre Bourdieu ofrece una perspectiva crucial para entender la interculturalidad al poner de relieve cómo las estructuras de poder, tanto a nivel macro como a nivel micro, configura las relaciones entre cultural. Según Bourdieu, el concepto de capital cultural juega un papel central en la construcción de jerarquías sociales, ya que los sistemas educativos, laborales y otros ámbitos institucionales otorgan mayor valor a ciertos tipos de conocimientos y prácticas, mientras que deslegitiman otros. Este capital cultural, que incluye el acceso a determinados saberes, habilidades y formas de comportarse, se encuentra íntimamente ligado a la posición social de los individuos, lo que genera una dinámica de exclusión y discriminación hacia aquella parte de la sociedad que no se ajusta a las normas dominantes.

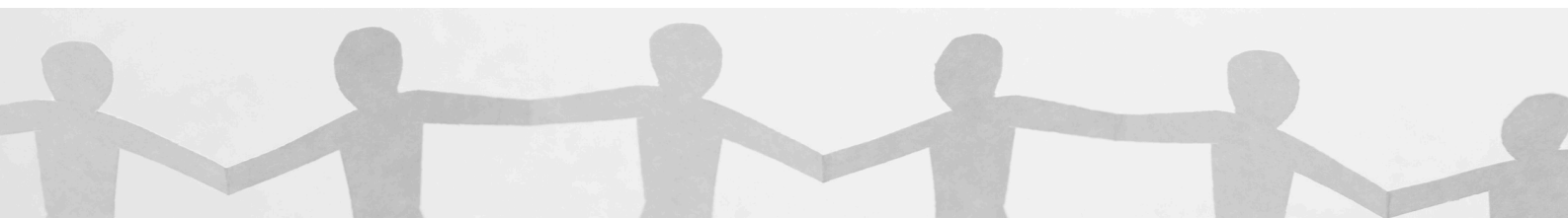
Al aplicar la teoría de Bourdieu a la interculturalidad, se hace evidente que no todas las culturas tienen el mismo poder para definirse y ser reconocidas dentro de una sociedad. Las prácticas, valores y formas de conocimiento de las **culturas dominantes** suelen ser legitimadas y reproducidas por las instituciones, mientras que aquellas culturas pertenecientes a grupos minoritarios (o marginados), a menudo se ven desvalorizadas o estigmatizadas. Esto puede llevar a que las diferencias culturales sean percibidas como desviaciones de la norma, y no como **manifestaciones legítimas de diversidad**. La interculturalidad, por tanto, no debe ser entendida solo como la convivencia de culturas, sino como un proceso de cuestionamiento y transformación de las estructuras de poder que las producen y jerarquizan.

Desde la perspectiva de Bourdieu, las instituciones dominantes reproducen el capital cultural hegemónico, es decir, un conjunto de prácticas, conocimientos y valores que se consideran legítimos y que otorgan poder y prestigio a quienes los poseen. En contraste, las culturas que no encajan en este marco son deslegitimadas y marcadas como inferiores. Bourgeois muestra cómo este proceso opera en comunidades marginadas, donde los individuos son constantemente juzgados y excluidos por no cumplir con las expectativas del capital cultural dominante. Este choque refuerza la violencia simbólica descrita por Bourdieu, ya que las estructuras de poder invisibilizan las formas de conocimiento y las prácticas culturales propias de estas comunidades, perpetuando la exclusión y la desigualdad.

Por lo tanto, al incorporar el pensamiento de Bourdieu en la reflexión sobre buenas prácticas en interculturalidad, se resalta la importancia de reconocer las desigualdades estructurales que atraviesan las **interacciones culturales**. Las prácticas interculturales deben ir más allá de la simple integración de culturas diversas, orientándose hacia la deconstrucción de jerarquías y la creación de espacios donde todas las formas de conocimiento y expresión cultural sean igualmente valoradas y legitimadas. Este enfoque permite un entendimiento más profundo de la interculturalidad como un proceso dinámico, que no solo promueve el respeto mutuo, sino que también **desafía las estructuras de poder** que limitan las posibilidades de una convivencia verdaderamente equitativa.

Philippe Bourgois, en su obra *En busca de respeto: vendiendo crack en El Barrio* (1995) aborda de manera fundamental cómo las dinámicas de poder estructuran las relaciones interculturales, especialmente en contextos de pobreza y marginalidad. Bourgois examina cómo las estructuras sociales y económicas de las sociedades capitalistas impiden el acceso a oportunidades legítimas para los grupos marginados, forzándolos a buscar alternativas de supervivencia que, en muchos casos, son estigmatizadas o criminalizadas. Al analizar las comunidades urbanas marginales, Bourgois destaca cómo la violencia simbólica -concepto clave en la obra de Bourdieu- se ejerce sobre culturas de los grupos excluidos, quienes, a pesar de desarrollar formas de resistencia y adaptación propias, son percibidos como desviados o problemáticos por las instituciones sociales dominantes.

En el contexto de la interculturalidad, la teoría de Bourgois nos invita a cuestionar las narrativas que tienden a homogeneizar las culturas, viéndolas como monolíticas o estáticas, y nos llama a entender las prácticas culturales de los grupos minoritarios -o marginados- como respuestas legítimas a una exclusión estructural y a un sistema que los niega o criminaliza. La intervención intercultural, entonces, no debe centrarse en la integración de estos grupos dentro de un marco cultural dominante, sino en reconocer las dinámicas de poder que definen qué se considera “normal” o “aceptable”. Al igual que Bourdieu, Bourgois subraya la necesidad de dismantelar las estructuras de poder que excluye a ciertas culturas, promoviendo una visión de la interculturalidad que reconozca las tensiones, las resistencias y las particularidades de cada grupo, en lugar de verlos solo como objetos de intervención social.



Por lo tanto, Bourgois nos invita a plantear la necesidad de una intervención crítica que más allá de valorar la diversidad cultural, cuestiona las formas en que las instituciones definen y producen la marginalidad, creando espacios en los que las culturas marginales puedan ser comprendidas y reconocidas desde su propio contexto y experiencia. Esto implica un proceso de reflexión sobre las propias posiciones de poder de los y las profesionales y de las instituciones que llevan a cabo las intervenciones, y sobre cómo estas pueden contribuir a la reproducción de las desigualdades o, por el contrario, a la transformación de las relaciones sociales y culturales.

La aportación conjunta de Foucault, Bourdieu y Bourgois a este marco de reflexión radica en su capacidad para conectar las micro dinámicas culturales con las estructuras macro de poder. Desde sus teorías, aprendemos a identificar cómo las instituciones y prácticas sociales, a menudo de manera inconsciente, perpetúan exclusiones y desigualdades bajo la apariencia de neutralidad. Al incorporar estas perspectivas en el diseño, intervención y evaluación de buenas prácticas interculturales, no solo ampliamos nuestra mirada sobre la diversidad cultural, sino que también cuestionamos nuestras propias posiciones de poder como agentes de intervención.

Proceso

En el contexto de esta guía, citar a estos autores refuerza la necesidad de una intervención intercultural que no solo valore las diferencias culturales, sino que también reflexione críticamente sobre las dinámicas estructurales que perpetúan los estereotipos y las desigualdades. Esta guía no busca solo ofrecer herramientas prácticas, sino fomentar una comprensión más profunda de la interculturalidad como un **proceso vivo, bidireccional** y, sobre todo, **transformador**, donde profesionales y jóvenes construyan nuevas formas de relación, diálogo y aprendizaje. A través de esta perspectiva crítica, se pretende avanzar hacia una intervención más justa, inclusiva y efectiva.

Esta reconceptualización permite diseñar intervenciones y acompañamientos más **sensibles y contextualizadas**. En lugar de aplicar soluciones homogéneas basadas en una comprensión limitada de la cultura, se fomenta un enfoque que valore las diferencias individuales y promueva el diálogo entre culturas, donde todas partes tienen algo que aportar y aprender. Este cambio de paradigma es clave para transformar las relaciones sociales, combatiendo los estereotipos.

proceso vivo,
bidireccional y, sobre
todo, transformador

2.2. APLICACIÓN DE UNA INTERCULTURALIDAD CRÍTICA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL



En este apartado abordaremos la aplicación práctica de los fundamentos teóricos de una interculturalidad crítica en el ámbito profesional del tercer sector. Es esencial que, a partir de los marcos conceptuales desarrollados por autores clave como Foucault, Bourdieu y Bourgois, podamos traducir esta reflexión crítica en **acciones concretas** dentro de las intervenciones del tercer sector.

La teoría, por sí sola, no puede transformar realidades sociales marcadas por dinámicas de poder, prejuicios y exclusión social. Por tanto, es crucial que los y las profesionales del tercer sector no solo comprendan los principios de una interculturalidad crítica, sino que también sean capaces de implementarlos de manera efectiva en su práctica diaria, desafiando estereotipos, reconociendo las complejidades individuales y evitando actitudes paternalistas. Este enfoque, además, nos encamina hacia un trabajo colaborativo con la juventud, reconociéndolos como sujetos activos y no como objetos de intervención. Así, se creará un espacio de aprendizaje mutuo y de transformación, orientado a dismantlar las estructuras de poder perpetuadoras de desigualdad y de exclusión.

La reflexión crítica sobre interculturalidad y las buenas prácticas implica una **reconfiguración** profunda de la forma en que entendemos y nos relacionamos con las diversas culturas y comunidades. Este proceso está marcado por **tres elementos clave** que se entrelazan entre sí: la reconceptualización del concepto de cultura, la resituación de la profesionalidad en el tercer sector y la reconstrucción de la relación con la población destinataria. Cada uno de estos tres elementos es esencial para superar los enfoques reduccionistas y paternalistas que a menudo prevalecen en las intervenciones, así como para avanzar hacia modelos de trabajo más inclusivos y transformadores.

**La reconceptualización del concepto de cultura,
la resituación de la profesionalidad en el tercer sector
y la reconstrucción de la relación con la población destinataria**

La reconceptualización del concepto de cultura.

Es fundamental para entender que la cultura no debe ser leída como un conjunto homogéneo y estático, sino como un proceso **dinámico**, influenciado por las estructuras sociales, históricas y económicas. Las prácticas, valores y significados culturales son fluidos y cambiantes, y no deben ser reducidos a estereotipos o simplificaciones.

La **simplificación** nos vincula directamente con la **“folclorización” o “folclorismo”**, que consiste en resaltar ciertos elementos superficiales o visibles de una cultura, como los bailes, los trajes o la comida. Cuando se simplifica una cultura, tendemos a encapsularla en un conjunto limitado de símbolos, prácticas o tradiciones, despojándola de su dinamismo y de las múltiples formas en que las personas la viven y construyen en su contexto específico, reforzando la folclorización, mientras se ignoran los aspectos más profundos, como los valores, los procesos históricos o los procesos adaptativos que las atraviesan.

Desde esta práctica no solo se deslegitima la riqueza y la pluralidad de las culturas, sino que también puede reducirlas a una caricatura o espectáculo, desvinculándolas de sus significados originales y de las personas que las encarnan. Desde una perspectiva crítica intercultural, es fundamental cuestionar y evitar estos procesos, ya que limitan la capacidad de reconocer y valorar las particularidades y tensiones de cada cultura. En su lugar, es necesario adoptar un enfoque que respete las diferencias sin caer en estereotipos, entendiendo que **las culturas son procesos dinámicos**, influenciados por relaciones de poder, la historia y sus contextos. Así, se puede avanzar hacia una interculturalidad que promueva un diálogo genuino que reconozca las complejidades y desafíos de las identidades culturales en constante transformación. Este enfoque ayuda a evitar que la interculturalidad se limite a un ejercicio estático o folklórico y permite que se convierta en una herramienta para la justicia social y la equidad.

En este sentido, al adoptar una visión más plural de la cultura, abrimos un espacio para cuestionar las nociones de “norma” y “desviación” que suelen subyacer en los enfoques interculturales clásicos. Las intervenciones no deben asumir que todas las personas de un grupo cultural comparten los mismos valores o comportamientos, sino reconocer las **diferencias individuales y las experiencias únicas** de cada persona dentro de un contexto sociocultural determinado.



La reflexión sobre el papel de los/as profesionales en el tercer sector

La reflexión sobre el papel de los/as profesionales en el tercer sector implica una revisión crítica sobre los sesgos culturales que los y las profesionales pueden tener al trabajar con personas de diferentes orígenes. No es suficiente con el reconocimiento de la diversidad; se hace necesario ser conscientes de cómo nuestras perspectivas, formadas por nuestro contexto cultural y social, pueden influir en nuestra comprensión y trato hacia las personas con las que trabajamos. El conjunto de profesionales del tercer sector debe tener disposición a revisar sus prácticas y actitudes, así como a desafiar las concepciones eurocéntricas o paternalistas que a menudo guían las intervenciones.

La **resituación de la profesionalidad en el tercer sector** exige una reflexión profunda sobre las dinámicas y las condiciones que moldean el trabajo cotidiano en este ámbito. Existe una percepción social, e incluso a veces personal, que el hecho de trabajar con población en situación de vulnerabilidad nos exime automáticamente de prejuicios o sesgos culturales. Sin embargo, este supuesto ignora que los y las profesionales del tercer sector también están inmersos/as en contextos socioculturales que influyen en sus perspectivas y decisiones. Reconocer esta realidad es, sin duda, el primer paso hacia una práctica más consciente y comprometida con la diversidad.

A esto se suman las características propias del sector[1], como la alta movilidad laboral y las condiciones de trabajo que priorizan la urgencia por encima del cuidado de procesos. Este ritmo de trabajo, muchas veces enfocado en resolver necesidades inmediatas, nos deja poco margen para la reflexión crítica y el fortalecimiento de las capacidades interculturales del equipo profesional. Aunque no sea el objetivo principal de esta guía, es importante señalar que la construcción de una práctica intercultural sólida también pasa por generar **espacios para el cuidado de los procesos y la formación continua**. En este contexto, resituar la profesionalidad significaría no solo cuestionar los sesgos inherentes al trabajo, sino también garantizar que las dinámicas estructurales del sector permitan avanzar hacia intervenciones más reflexivas, integrales y **culturalmente sensibles**.

Reconocer los sesgos culturales y reflexionar sobre cómo estos influyen en nuestras decisiones resulta crucial para evitar prácticas asistencialistas que perpetúan la dependencia o la invisibilidad de las capacidades de las personas y comunidades con las que trabajamos.

[1] Calidad en el empleo en el Tercer Sector – Un panorama integral en 2023.

La reconstrucción de la relación con la población destinataria

La reconstrucción de la relación con la población destinataria es esencial para romper las dinámicas de poder y dominación que suelen caracterizar algunas de las intervenciones sociales. El “síndrome del salvador blanco” y el etnocentrismo son fenómenos comunes que refuerzan la idea de que los y las profesionales o las instituciones somos las encargadas de salvar a la población destinataria de nuestros programas de una vida que consideramos inferior o desviada. Estas actitudes reflejan un enfoque paternalista que desvaloriza la agencia de las personas y su capacidad para generar cambios en sus propias vidas. Reconstruir la relación con la población destinataria significa entenderla como un **sujeto activo con voz, agencia y sabiduría propia**. Es fundamental que los y las profesionales del tercer sector trabajen desde un enfoque de colaboración, respeto y reconocimiento de la diversidad, evitando caer en la trampa del etnocentrismo que impone una visión de la “normalidad” occidental como estándar.

A pesar del fuerte compromiso del tercer sector con la igualdad y la justicia social, los **sesgos culturales** pueden infiltrarse en las prácticas profesionales, muchas veces de manera inconsciente. Identificar y abordar estos sesgos resulta fundamental para evitar producir dinámicas de poder, prejuicios o exclusiones que contradicen los principios de la interculturalidad. A continuación, se presentan algunos ejemplos de sesgos menos evidentes que pueden influir en el trabajo diario, destacando cómo ciertas actitudes, supuestos y enfoques pueden limitar la eficacia de las intervenciones. Reconocer estas dinámicas no solo enriquece la práctica profesional, sino que también permite construir relaciones más auténticas y transformadoras con las personas y comunidades destinatarias.

Sesgo de eficacia occidentalizada

Señala la idea implícita de que los modelos de intervención provenientes de países occidentales son más eficaces y universales, desestimando estrategias comunitarias o tradicionales de resolución de problemas propios de otras culturas, incluso si son más sostenibles o apropiadas para el contexto local.

Asimilación implícita en el lenguaje

El uso de frases como “enseñar a integrar” o “adaptación al sistema” puede reflejar un sesgo en el que la cultura dominante se toma **norma**. Este enfoque invisibiliza la riqueza que puede aportar la diversidad cultural y refuerza la idea de que el cambio debe venir únicamente de las personas migrantes o en situación de vulnerabilidad.

Sesgo de género desde una perspectiva cultural específica

Asumir que ciertos roles de género dentro de comunidades culturalmente diversas son opresivos, sin considerar significados internos y los contextos específicos, como el juicio negativo hacia la decisión de algunas mujeres de comunidades tradicionales al desempeñar roles percibidos como subordinados según la óptica occidental, sin entender las dinámicas de poder que operan dentro de esa cultura.

Homogeneización de grupos culturales

Tratar a una comunidad cultural diversa como si fuera **monolítica**. Por ejemplo, asumir que todas las personas musulmanas tienen o desarrollan las mismas prácticas religiosas o que todas las personas latinoamericanas comparten la misma lengua y tradiciones, ignorando **diferencias intracomunitarias significativas**.

Culturalización de problemas estructurales

Atribuir problemáticas como la pobreza, el desempleo o la exclusión social exclusivamente a aspectos culturales, en lugar de reconocer los factores estructurales o económicos que las generan y reproducen. Por ejemplo, interpretar el desempleo en una comunidad migrante como una falta de “iniciativa” cultural, sin analizar las barreras estructurales como el racismo institucional.

Sesgo en la capacidad de agencia

Asumir que las personas en situación de vulnerabilidad son únicamente víctimas sin capacidad de decisión puede llevar al diseño de programas que minimicen su autonomía y potencial para tomar decisiones sobre su vida. Este enfoque, además de paternalista, restringe su participación activa en la construcción de soluciones y perpetúa una relación desigual entre quienes intervienen y quienes reciben.

Sobrevaloración de la neutralidad profesional

Creer que la intervención profesional debe estar completamente desvinculada de las emociones, valores o creencias del/a profesional. Esto puede conducir a intervenciones rígidas o despersonalizadas, ignorando que una conexión empática y una autorreflexión crítica son claves para abordar los sesgos culturales y trabajar desde un lugar genuino de respeto y colaboración.

Sesgos de universalización del bienestar

Creer que las nociones occidentales de bienestar y calidad de vida son aplicables universalmente. Por ejemplo, asumir que el acceso a un empleo formal es siempre el objetivo principal para cualquier persona, sin considerar que algunas personas y culturas puedan priorizar el trabajo comunitario, el cuidado familiar o el sustento a través de prácticas tradicionales.

Sesgo del enfoque en la superación individual.

Diseñar intervenciones que enfatizan exclusivamente la responsabilidad individual para salir adelante, ignorando el papel de las estructuras sociales, culturales o económicas en la generación de vulnerabilidades. Esto puede generar frustración en las personas destinatarias al no reconocer los obstáculos sistémicos que enfrentan y colocar toda la carga del cambio sobre ellas.

Sesgo de neutralidad cultural

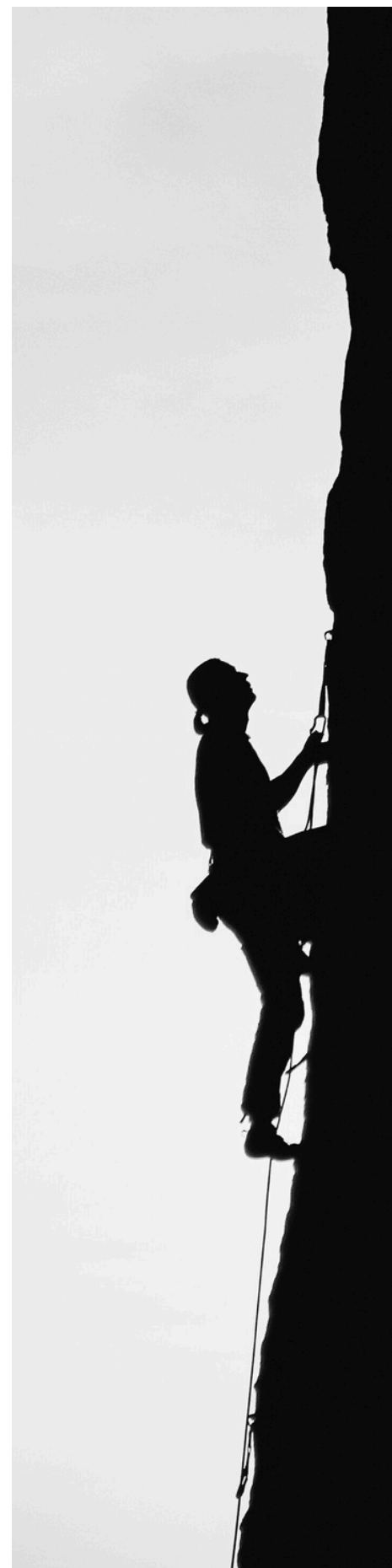
Presumir que las prácticas y programas implementados son neutrales y ajenos a influencias culturales. Esto puede invisibilizar cómo las normas y valores de la cultura dominante moldean las formas de intervención, dificultando el reconocimiento y la inclusión de otras perspectivas culturales en el diseño y la ejecución de los programas.

La resistencia a los sesgos culturales en el ámbito profesional no es solo una cuestión de ética, sino una condición indispensable para garantizar intervenciones efectivas, inclusivas y respetuosas. Aunque puede resultar incómodo reconocer que nuestras prácticas están influenciadas por prejuicios o dinámicas de poder, ignorar esta realidad no exime su impacto. En cambio, asumir una postura crítica y reflexiva permite fortalecer nuestro trabajo, minimizando el riesgo de perpetuar desigualdades o malentendidos culturales. Además, trabajar en la identificación y superación de sesgos no significa cuestionar nuestra profesionalidad, sino todo lo contrario: es un acto de **responsabilidad y compromiso** que enriquece nuestras competencias y asegura que las personas destinatarias de nuestras intervenciones reciban un trato equitativo. Por ello, no puede haber espacio para la negación o el rechazo a esta tarea; es una parte esencial de nuestra práctica profesional.

Estas reflexiones han sido objeto de análisis y debate en el seno del grupo de trabajo de las plataformas sociales salesianas, quienes, a través de dinámicas de autorreflexión y diálogo, han profundizado en la identificación y comprensión de los sesgos culturales presentes en sus prácticas. Si bien el grado de abordaje de cada tema ha variado según las necesidades y experiencias de los y las participantes, estas discusiones han sentado las bases para la elaboración del trabajo posterior. Este documento, pues, recoge los aprendizajes y consensos alcanzados, ofreciendo una guía práctica para orientar el trabajo intercultural desde un enfoque crítico y **consciente**.

A partir de estas reflexiones teóricas y prácticas, se ha desarrollado un decálogo que recoge las claves para orientar el trabajo en interculturalidad dentro del tercer sector.

Este decálogo ha sido construido de manera conjunta con los y las profesionales de las entidades sociales salesianas participantes, quienes han aportado sus experiencias, tanto de su experticia profesional como desde su vivencia en un mundo diverso y conectado. Cada uno de los puntos que lo componen se nutre de las perspectivas críticas planteadas, con el objetivo de guiar un enfoque más inclusivo, respetuoso y transformador. A continuación, se presentarán las principales orientaciones de este decálogo, que sirven como herramienta para reflexionar y mejorar las prácticas profesionales en el trabajo con jóvenes, promoviendo un entorno intercultural que valore y respete las particularidades de cada persona.



2.3. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS POR LA INTERCULTURALIDAD

El decálogo que a continuación se presenta es el resultado de un proceso reflexivo y colaborativo entre los y las profesionales de las plataformas sociales salesianas, quienes, a través de diversas dinámicas de autorreflexión y análisis, han logrado identificar los principios fundamentales para abordar el trabajo intercultural con la juventud de manera crítica y efectiva. Este decálogo busca servir como una guía práctica que no solo impulsa la implementación de buenas prácticas en contextos diversos, sino que también fomenta un cambio de enfoque hacia una interculturalidad más inclusiva, respetuosa y transformadora.

Cada uno de los puntos ha sido cuidadosamente elaborado para abordar los desafíos comunes que surgen al trabajar con personas de diferentes orígenes culturales, y ofrece herramientas concretas para evitar sesgos, estereotipos y enfoques paternalistas. Así, este decálogo pretende ser un **marco orientador** para que los y las profesionales puedan actuar de manera consciente, reflexiva y responsable, promoviendo una cultura de respeto mutuo y participación activa en sus intervenciones.



DECÁLOGO

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS POR LA INTERCULTURALIDAD

- 1.** Crear un ambiente seguro y respetuoso.
- 2.** Fomentar la participación activa.
- 3.** Ser culturalmente sensible, evitando imponer normas o valores que puedan no ser aplicables a todos/as.
- 4.** Trabajar desde el valor de la diversidad y la importancia de conocer a las personas en su complejidad y variedad de expresiones culturales.
- 5.** Evitar dar por hecho todo lo que implica la cultura de una persona solo a partir de un rasgo o expresión cultural (religión, país de origen, color de piel, etc.)
- 6.** Adaptar las sesiones desde el diagnóstico grupal, identificando los sesgos o prejuicios más comunes del grupo específico.
- 7.** Hacer uso de los recursos puestos a disposición para poner en marcha los grupos de reflexión y diálogo sobre interculturalidad.
- 8.** Recordar la importancia de la evaluación, los registros y las fuentes de verificación.
- 9.** Trabajar en la comprensión de los motivos migratorios.
- 10.** Proponer actividades grupales con y en el entorno cercano de la infancia y juventud participante (vecinos, familia, tutores/as legales, etc.)

El conjunto de profesionales que ha desarrollado este decálogo lo han hecho no solo desde su experiencia profesional, sino también desde su vivencia en un entorno o mundo diverso e interconectado. A través de sus perspectivas, se han logrado identificar estos puntos clave para abordar la interculturalidad desde una mirada reflexiva y dinámica, que pone en valor la riqueza de las diferencias culturales y la importancia de fomentar espacios respetuosos y sensibles a las complejidades de cada individuo y contexto. Buscan servir como guía para procesos replicables y adaptativos, superando enfoques limitados y promoviendo una comprensión integral y transformadora.

CONSTRUCCIÓN DE UN ENTORNO SEGURO Y PARTICIPATIVO

- La creación de espacios seguros es el primer paso para garantizar que todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Un ambiente de estas características permite que los y las participantes puedan expresarse libremente, sin miedo al juicio externo o a la discriminación. Este entorno fomenta la confianza mutua, fundamental para el desarrollo de relaciones auténticas y colaborativas. Además, contribuye a desmantelar barreras invisibles, como prejuicios y estereotipos, que limitan el entendimiento y la conexión entre personas de diferentes orígenes.
- La participación activa es esencial para que las personas se sientan incluidas y comprometidas en los procesos interculturales. Involucrar a los/as participantes de forma directa no solo aumenta su **sentido de pertenencia**, sino que también enriquece el diálogo al integrar diversas voces y miradas. Este enfoque contribuye a evitar dinámicas jerárquicas que puedan reproducir desigualdades, promoviendo en cambio un sentido **colectivo y horizontal** en el desarrollo de actividades. Además, la participación activa fortalece habilidades sociales, como la empatía y el trabajo en equipo, que son esenciales en contextos interculturales. Diseñar dinámicas participativas asegura que el conjunto de integrantes pueda aportar desde sus propias experiencias y conocimientos, construyendo un aprendizaje colectivo que valora tanto las contribuciones individuales como la riqueza del grupo en su conjunto.



SENSIBILIDAD CULTURAL Y DIVERSIDAD COMO EJE CENTRAL

- Ser culturalmente sensible, evitando imponer normas o valores universales. En contextos interculturales, como con los que trabajamos, es fundamental reconocer que no existen normas o valores universales aplicables a todos los grupos o personas. La sensibilidad cultural implica estar dispuesto a escuchar y comprender las particularidades de cada cultura, evitando imponer reglas que puedan desconsiderar o invisibilizar prácticas y tradiciones ajenas. Adoptar una postura culturalmente sensible también requiere reflexionar sobre los propios sesgos y estereotipos, reconociendo **cómo nuestras experiencias moldean nuestras percepciones**. Al hacerlo, se fomenta un entorno que celebra las diferencias y evita prácticas discriminatorias que reproduzcan desigualdades o privilegios históricos.
- Trabajar desde el **valor de la diversidad** y la importancia de conocer a las personas en su **complejidad**. La diversidad cultural no debe ser vista únicamente como un conjunto de diferencias superficiales, sino como una riqueza que enriquece las interacciones humanas. Trabajar desde el valor implica entender que cada persona es un individuo complejo, cuya identidad no puede ser reducida a una única característica cultural, como su religión, idioma o lugar de origen. Desde este enfoque, se desafía la tentación de reducir a las personas a etiquetas simplistas o folclóricas. Reconocer esta complejidad es clave para desarrollar relaciones significativas y auténticas en contextos interculturales. También permite comprender cómo las múltiples dimensiones de una persona interactúan y afectan sus experiencias, contribuyendo a la construcción de entornos inclusivos que celebran la **diversidad en todas sus expresiones**.

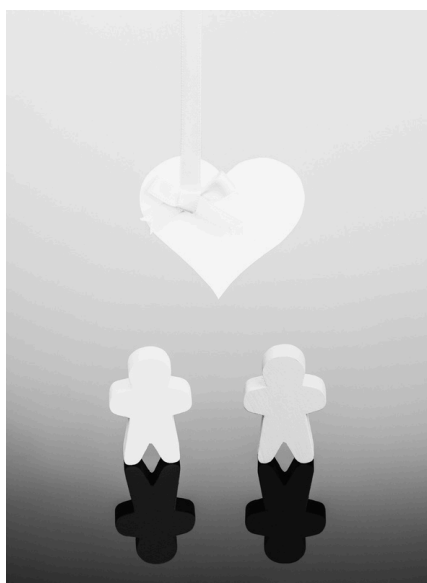
FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN EN PROCESOS INTERCULTURALES

- Adaptar las sesiones desde el diagnóstico grupal. Cada grupo es único, y las dinámicas por la interculturalidad pueden variar considerablemente dependiendo de sus características. Realizar un **diagnóstico grupal** permite identificar los prejuicios, estereotipos o tensiones presentes en el grupo, así como las fortalezas y oportunidades. Esta información es clave para diseñar actividades adaptadas a las necesidades específicas del grupo, promoviendo un aprendizaje más significativo y efectivo.
- La **flexibilidad** es esencial en este proceso. Más allá de aplicar metodologías rígidas, es necesario estar dispuesto a ajustar los enfoques en función de los descubrimientos realizados. Esto asegurará que las intervenciones sean pertinentes y estén alineadas con las realidades de los y las jóvenes, facilitando una replicabilidad efectiva.
- Hacer uso de recursos y evaluación del impacto. La implementación de recursos adecuados, como herramientas pedagógicas y materiales didácticos, es fundamental para estructurar procesos interculturales efectivos. Estos recursos permiten guiar las discusiones, ofrecer **puntos de referencia** y promover la reflexión crítica entre los y las jóvenes. La **evaluación continua** es otro aspecto clave para garantizar la calidad y la adaptabilidad del proceso. Llevar registros y fuentes de verificación permite identificar qué elementos han sido efectivos y cuáles necesitan ajustes. Desde este enfoque, se contribuye a la creación de modelos replicables en otros contextos.

COMPRESIÓN DE CONTEXTOS Y VÍNCULOS CERCANOS

- Trabajar en la comprensión de los motivos migratorios. Es imprescindible comprender los motivos detrás de los procesos migratorios para abordar la interculturalidad de **manera integral**. Las experiencias migratorias suelen estar marcadas por factores complejos, como conflictos sociales, económicos o políticos, que afectan profundamente a las personas. Sensibilizar a los y las jóvenes sobre estas realidades permite **humanizar** las historias de migración y desmontar prejuicios o visiones estigmatizantes. Conectar con contextos globales, ayuda a entender que la diversidad no es un fenómeno aislado, sino parte de un mundo interconectado en el que todos y todas compartimos responsabilidades y oportunidades.
- Proponer actividades grupales en el entorno cercano. La conexión con el entorno cercano permite que las reflexiones sobre interculturalidad trasciendan el espacio de las sesiones y se materialicen en **interacciones cotidianas**. Actividades que involucren a la comunidad vecinal, tutores u otros actores locales crean oportunidades para construir redes de apoyo y promover relaciones interculturales más profundas y sostenibles.

Estas dinámicas fortalecen el sentido de comunidad y permiten que los aprendizajes se apliquen en la práctica, fomentando un impacto directo en la vida diaria de los y las jóvenes. Involucrar a actores sociales del entorno, contribuye a **desactivar posibles tensiones** y refuerza la idea de que la interculturalidad es un proceso compartido que beneficia a toda la comunidad.



3. LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN Y DIÁLOGO



Tras el trabajo realizado con los y las profesionales de las plataformas sociales salesianas, y bajo la coordinación y acompañamiento de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (CEPSS), surgió la necesidad de crear espacios de encuentro y diálogo que abordaran de manera conjunta los desafíos vinculados a la interculturalidad. Esta necesidad parte de la constatación de que las dinámicas de trabajo en nuestro sector requieren una mirada **crítica y reflexiva**, que permita repensar las intervenciones o acompañamientos, alejándolas de enfoques asistencialistas o paternalistas.

En este contexto, se desarrollaron los **grupos de reflexión y diálogo (GRD)** como una herramienta fundamental para ofrecer un espacio seguro y horizontal en el que los/as profesionales y participantes pudieran compartir percepciones, experiencias y aprendizajes. Bajo la inspiración en perspectivas críticas como las de Paulo Freire, que defienden un diálogo como un acto de transformación social, los GRD buscan generar una conciencia colectiva capaz de identificar los sesgos inconscientes, cuestionar las narrativas hegemónicas y reconstruir las relaciones con la población destinataria. Tal y como señala Bourgois, resulta esencial analizar cómo las estructuras sociales y culturales influyen en las dinámicas de exclusión y marginalización, de modo que las intervenciones puedan partir de un enfoque más justo y contextualizado.

Los objetivos de estos grupos, estructuran y guían el proceso de trabajo, facilitando un marco ordenado y coherente. Se promueve, por ejemplo, la exploración de percepciones y opiniones sobre estrategias interculturales existentes, analizar experiencias individuales para identificar éxitos y desafíos, así como identificar fortalezas y debilidades de las intervenciones actuales. Además, se busca generar un espacio que propicie la reflexión crítica y el diálogo inclusivo, elementos indispensables para la promoción de una participación activa de todas las voces, evitando así discursos homogéneos que invisibilicen la diversidad cultural. Aquí es donde la teoría de Foucault sobre las relaciones de poder cobra relevancia, al recordarnos que las instituciones no solo actúan como agentes neutrales, sino que también pueden producir y re-producir narrativas que definen lo normativo y lo "válido".

GRD

La implementación de estos grupos no solo responde a la necesidad de generar espacios seguros y horizontales para el diálogo interculturales, sino que también se enmarca en uno de los objetivos fundamentales del proyecto: **la generación de conocimiento y buenas prácticas** en el ámbito de la inclusión y la interculturalidad. Este proyecto ha sido subvencionado por el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y cofinanciado por la Unión Europea a través del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)**, lo cual refuerza el compromiso en la construcción de estrategias innovadoras y sostenibles que promuevan la diversidad y la cohesión social. De esta manera, el trabajo realizado busca no solo transformar las prácticas actuales, sino también sentar las bases de un conocimiento compartido que pueda ser replicable y útil en otros contextos del tercer sector.

Este enfoque teórico-práctico permite que el trabajo con la diversidad cultural sea más consciente y transformador alejándose de la simplificación o folclorización de las culturas, cómo se ha reflexionado anteriormente.

En definitiva, los GRD se convierten en una herramienta fundamental para avanzar hacia intervenciones más inclusivas y participativas, que reconozcan las particularidades culturales y sociales de cada persona y continuidad. Desde este marco teórico, se refuerza la idea de que la interculturalidad crítica no es un objetivo estático, sino un proceso constante de diálogo, aprendizaje y transformación que requiere cuestionar las prácticas existentes y abrir espacios donde todas las voces puedan ser escuchadas y valoradas.



3.1. CONSEJOS Y RECOMENDACIONES GRD

A continuación, se ofrece una serie de **consejos y recomendaciones** para implementar grupos de reflexión y diálogo (GRD) orientados a la interculturalidad.

- **Crear espacios seguros y respetuosos.** Es fundamental que los encuentros se desarrollen en un ambiente de confianza donde las personas participantes se sientan libres para expresar sus ideas, vivencias y percepciones sin miedo a ser juzgados. Se deben establecer normas de respeto mutuo, confidencialidad y escucha activa. Es la base para que el diálogo sea genuino, orgánico y pueda generar reflexiones críticas.
- **Fomentar la horizontalidad en las dinámicas.** Deben evitar las jerarquías tradicionales entre profesionales y participantes. Es clave para promover relaciones más horizontales y colaborativas, donde todas las personas tengan la misma oportunidad de aportar y ser escuchadas.
- **Trabajar desde la diversidad cultural.** Es importante reconocer y valorar las particularidades de cada cultura, evitando caer en discursos homogéneos o folclorizantes. Se deben identificar y respetar las diferencias individuales y colectivas, entendiendo que cada persona construye su cultura desde su experiencia personal y social.
- **Incorporar la autorreflexión como un proceso constante.** Los y las profesionales deben trabajar de forma continua en el cuestionamiento de sus propios sesgos culturales e inconscientes. La implementación de fichas o ejercicios previos pueden ser útil para identificar percepciones, prejuicios y áreas de mejora que puedan influir en su intervención.
- **Facilitar dinámicas participativas y flexibles.** Utilizar metodologías activas y participativas que invitan a las personas a compartir experiencias y puntos de vista. Estudios de caso, debates, grupos pequeños de trabajo o narrativas personales pueden ser herramientas efectivas para dinamizar los encuentros y favorecer la reflexión.
- **Promover la escucha activa y el diálogo inclusivo.** Es necesario asegurarse de que todas las voces sean escuchadas, especialmente aquellas que tienden a quedar en segundo plano. Crear oportunidades para que las personas con menos visibilidad puedan expresarse y aportar al proceso.
- **Generar un clima de corresponsabilidad.** Facilitar que los y las participantes se sientan parte activa del proceso y responsables del mismo. Esto se puede lograr definiendo objetivos conjuntos, asignando tareas o responsabilidad compartidas y realizando acuerdos en cada sesión que refuercen el compromiso.
- **Incorporar el análisis crítico de las intervenciones.** Es necesario revisar las estrategias y prácticas implementadas, evaluando tanto sus éxitos como sus limitaciones. Este análisis debe incluir una mirada crítica hacia las estructuras de poder que puedan estar influyendo en las dinámicas de trabajo.
- **Flexibilidad y adaptabilidad.** Cada grupo y contexto tiene sus particularidades. Es fundamental adaptarse a las necesidades y ritmos de las personas participantes, proponiendo sesiones dinámicas y modificables en función del proceso que se vaya generando.
- **Establecer espacios de cierre y seguimiento.** Al finalizar las sesiones de GRD, es recomendable ofrecer un espacio de síntesis y evaluación colectiva que permita recoger aprendizajes, propuestas y compromisos futuros. Además, es importante dar continuidad a los procesos iniciados, asegurando un seguimiento de las acciones acordadas.

3.2. CLAVES PARA DISEÑAR SESIONES DE REFLEXIÓN INTERCULTURAL

Diseñar un grupo de reflexión y diálogo sobre interculturalidad implica considerar o tener presentes ciertos aspectos para asegurar que sea efectivo y pueda ser un espacio enriquecedor y de seguridad para los y las participantes.

Estos grupos, como hemos desarrollado a lo largo de esta guía, parten de la necesidad de generar entornos donde la **interculturalidad crítica** sea el eje vertebrador, alejándose de enfoques asistencialistas, sesgos o narrativas homogeneizadoras. Para lograrlo, es fundamental establecer **objetivos claros** que guíen el proceso y que permitan a los y las participantes establecer el propósito de su participación.

¿CÓMO ESTABLECER OBJETIVOS CLAROS?

Definir propósitos **concretos y medibles**, especificando qué se quiere lograr con el grupo.

Alinear los objetivos con las **necesidades** del conjunto de participantes, escuchando y considerando las realidades y expectativas de ellos y ellas.

Comunicar los objetivos al inicio del proceso, garantizando que todas las personas **comprendan y compartan** el propósito del grupo.

Al mismo tiempo, abordar **temas relevantes** para la realidad de la comunidad y de las personas destinatarias resulta imprescindible, para fomentar una conexión significativa con los desafíos y oportunidades presentes en sus contextos.

¿CÓMO ABORDAR TEMAS RELEVANTES?

Elegir **temas vinculados a las realidades del grupo**, priorizando problemáticas, desafíos y oportunidades que resulten **cercanos y significativos**.

Evitar **enfoques generalistas o abstractos**, aterrizando los temas en contextos específicos, evitando simplificaciones culturales o *folclorizaciones*.

Fomentar la **participación en la selección de temas**, incluyendo a las personas participantes en la identificación de los asuntos a trabajar.

La implementación de una **metodología participativa** asegura que todas las voces sean escuchadas, promoviendo la horizontalidad y el respeto a la diversidad de perspectivas culturales, sociales y personales.

¿CÓMO IMPLEMENTAR METODOLOGÍA PARTICIPATIVA?

Incorporar **dinámicas inclusivas y activas** a través de talleres, actividades grupales y espacios de diálogo, donde todas las voces sean escuchadas.

Promover la horizontalidad evitando jerarquías donde todos/as los/as participantes puedan contribuir en igualdad de condiciones.

Adaptar la metodología al grupo, teniendo en cuenta la diversidad cultural y de aprendizaje para adecuar los procesos.

Respetar los diferentes niveles de participación, entendiendo que algunas personas, por su personalidad o estilo de comunicación, pueden preferir no intervenir de forma activa. Y que esto no signifique que no tengan compromiso o interés con el trabajo.

La incorporación, a su vez, de **jóvenes facilitadores/as** jugará un papel clave, ya que, además de dinamizar el espacio, fortalecen su protagonismo y les otorga un rol activo en la transformación de sus entornos. Sin embargo, es preciso analizar este rol para evitar que se convierta en una posición jerárquica respecto al resto del grupo. El liderazgo horizontal debe ser la base de esta figura, promoviendo la rotación del rol entre los/as integrantes para garantizar una experiencia compartida y equitativa. En caso de que no se pueda asegurar un funcionamiento horizontal -debido a la naturaleza o madurez del grupo, por ejemplo-, es preferible prescindir de esta figura para evitar reforzar dinámicas de poder que puedan comprometer la participación activa. Así, se busca que los grupos sean espacios de igualdad y respeto, donde todas las personas tengan la misma oportunidad de contribuir y aprender.

¿CÓMO INCORPORAR JÓVENES FACILITADORES/AS?

Fomentar el protagonismo juvenil, dando un rol activo a los/as jóvenes como líderes y mediadores del proceso.

Formar a los/as facilitadores/as, proporcionando herramientas metodológicas, interculturales y de gestión de grupos.

Incorporar su perspectiva crítica, valorando sus aportaciones como parte fundamental del diálogo intercultural.

La implementación de una **metodología participativa** asegura que todas las voces sean escuchadas, promoviendo la horizontalidad y el respeto a la diversidad de perspectivas culturales, sociales y personales.

Del mismo modo, es igualmente importante garantizar la **diversidad de perspectivas**, integrando diferentes experiencias y narrativas que enriquezcan el diálogo y eviten caer en una visión reduccionista. Además, es necesario dar espacio tanto a las experiencias positivas como a aquellas percibidas como negativas o desafiantes. Abordar ambas experiencias es crucial, pues refleja la complejidad de los procesos interculturales y permite identificar oportunidades de mejora y aprendizaje. Sostener estos relatos y ofrecerles un lugar en el diálogo evita caer en una narrativa idealizada que solo resalte los aspectos favorables, promoviendo en cambio una visión más realista. Incluir estas experiencias fomenta un análisis crítico del contexto y de las dinámicas grupales, fortaleciendo la capacidad de los/as participantes para enfrentar retos y construir soluciones de manera colectiva y reflexiva.

¿CÓMO GARANTIZAR LA DIVERSIDAD DE PERSPECTIVAS?

Incluir diferentes voces y realidades asegurando la presencia de personas con trayectorias y culturas diversas.

Evitar la imposición de narrativas hegemónicas, reconociendo y respetando otras formas de entender el mundo y sus soluciones.

Crear un ambiente seguro para compartir, fomentando el respeto, la escucha activa y la empatía entre las personas participantes.

Por otro lado, para que estos grupos tengan un impacto real y sostenible, es necesario contar con **recursos suficientes**, tanto materiales como humanos, que faciliten el desarrollo. También es necesario, en este punto, la definición de un proceso claro y estructurado que permita la sostenibilidad y trazabilidad de los grupos. Diseñar rutas bien definidas facilita que las dinámicas y objetivos del grupo puedan mantenerse en el tiempo, incluso ante cambios en los equipos de trabajo, algo particularmente relevantes en el contexto del tercer sector, donde la movilidad laboral suele ser alta. Este enfoque asegura que los GRD no dependan exclusivamente de las personas que los inician, sino que se convertirán en prácticas sostenibles y replicables que puedan ser retomadas y continuadas por futuros equipos.

¿CÓMO CONTAR CON RECURSOS NECESARIOS?

Planificar los recursos humanos y materiales asegurando la disponibilidad de facilitadores/as formados/as y materiales de apoyo.

Asignar tiempos y espacios adecuados, creando un entorno cómodo y seguro que facilite el trabajo.

Buscar recursos económicos, garantizando la sostenibilidad del grupo a lo largo del proceso.

La evaluación continua y el seguimiento son herramientas fundamentales para el diseño y desarrollo de los GRD ya que no solo permiten ajustar el proceso en tiempo real, sino que también facilitan una comprensión más profunda de como se están implementando las actividades y cómo están siendo recibidas por los y las participantes. Este enfoque reflexivo también fomenta la generación de aprendizajes compartidos entre las entidades participantes, promoviendo un proceso de mejora constante y sostenible que amplifica el impacto positivo del proyecto.

¿CÓMO ASEGURAR LA EVALUACIÓN CONTINUA?

Incluir espacios de revisión periódica, realizando evaluaciones durante el proceso (diarios de campo, observaciones participantes, etc.) para ajustar y mejorar las dinámicas.

Fomentar la retroalimentación de los/as participantes, recogiendo opiniones y sugerencias para fortalecer la iniciativa.

Medir el impacto de los objetivos, analizando si se están alcanzando las metas y propuestas.

Finalmente, la documentación de las experiencias y resultados no solo visibiliza el trabajo realizado, sino que también contribuye a la generación de conocimiento y buenas prácticas fortaleciendo las estrategias interculturales a la largo plazo.

¿CÓMO DOCUMENTAR PROCESO?

Registrar los procesos y reflexiones, documentando los aprendizajes, debates y resultados que surgen del grupo.

Sistematizar buenas prácticas, creando materiales que sirvan como referencia para implementar GRD en otros contextos.

Garantizar la continuidad del grupo, diseñando estrategias para que el trabajo reflexivo no quede en acciones aisladas.

En definitiva, el diseño y desarrollo de los GRD debe responder a las necesidades y particularidades del grupo destinatario, fomentando la **reflexión crítica, el diálogo inclusivo** y la creación de un **espacio transformador** que permita reconstruir la relación con la población participante desde una posición de escucha. Todo ello, como hemos venido defendiendo, resulta esencial para superar los sesgos culturales y avanzar hacia prácticas interculturales más justas y adaptadas a la realidad diversa de nuestras comunidades.

3.3.CLAVES PARA GENERAR ESPACIOS SEGUROS



Generar espacios de seguridad resulta fundamental en cualquier grupo de trabajo, pero adquiere una relevancia especial en el contexto de los grupos de reflexión y diálogo sobre interculturalidad con jóvenes. Estos espacios deben ser entendidos como entornos donde las personas participantes sientan **confianza** para expresarse libremente, sin temor a ser juzgadas o enfrentarse a actitudes discriminatorias. La seguridad emocional en estos grupo permite que surjan reflexiones más profundas, genuinas y orgánicas, favoreciendo la construcción de una narrativa colectiva que incluya las experiencias de todos y todas, incluidas aquellas que puedan ser difíciles o dolorosas.

Además, un espacio seguro fomenta la participación activa y el intercambio respetuoso de ideas, resultando esencial para abordar temas complejos y, a veces, conflictivos como la interculturalidad, el racismo y xenofobia, o las desigualdades estructurales. Este ambiente no solo ayuda a derribar barreras emocionales y comunicativas, sino que también contribuye a fortalecer la confianza en el grupo, lo que en última instancia enriquece la calidad del diálogo y el aprendizaje compartido. Por último, la creación de espacios seguros es también un acto de **responsabilidad ética**, ya que reconoce la vulnerabilidad que puede surgir al compartir experiencias personales relacionadas con la discriminación o el choque cultural. Garantizar esta seguridad es esencial para que los GRD se conviertan en espacios transformadores, donde se promuevan aprendizajes profundos y significativos, contribuyendo al cambio social desde un enfoque basado en el cuidado, la empatía y el respeto mutuo.

CLAVES PARA GENERAR ESPACIOS SEGUROS

1.

Fomenta la confianza

Permite que los/as participantes se sientan cómodos/as expresando sus opiniones, compartiendo sus experiencias y siendo vulnerables en sus reflexiones.

2.

Promueve el respeto

Un ambiente seguro fomenta el respeto mutuo entre los/as participantes, independientemente de sus diferencias culturales y/u opiniones. Ayuda a crear un clima de colaboración y comprensión, donde se valoren las diversas perspectivas y se evite la estigmatización o la marginalización de cualquier grupo.

3.

Facilita la participación

Los/as participantes son más propensos/as a involucrarse activamente en las actividades y discusiones cuando se sienten seguros/as y respetados/as. De esta manera, se eliminan barreras emocionales y sociales que pueden inhibir la participación.

4.

Apoya el aprendizaje

En un ambiente seguro, los/as participantes se sienten libres de cometer errores, plantear preguntas difíciles y explorar nuevas ideas sin temor al juicio o a la crítica. Esto facilita el proceso de aprendizaje, ya que promueve la exploración y el descubrimiento en un entorno de apoyo y aceptación.

4. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de los Grupos de Reflexión y Diálogo ha sido el corazón del proyecto. Se han implementado en seis comunidades autónomas (Castilla y León, Región de Murcia, Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía, y La Rioja) y ha contado con la participación activa de 116 niños, niñas y adolescentes, menores de 21 años. En cada comunidad se han desarrollado seis sesiones, con la excepción de Andalucía, donde se han realizado doce (seis en Marbella y seis en Jerez de la Frontera), alcanzando un total de 54 sesiones. Estas sesiones han permitido generar espacios de encuentro significativos y sostenidos, fomentando el diálogo intercultural y la reflexión compartida en diversos contextos.

Los GRD han proporcionado, por tanto, un espacio único y transformador para abordar la interculturalidad crítica desde una perspectiva participativa. A continuación, se detalla el desarrollo de los GRD, desde su diseño inicial hasta su ejecución en los diferentes territorios, poniendo de relieve los objetivos planteados, las sesiones realizadas y los recursos empleados. Además, se incluyen las adaptaciones realizadas según la idiosincrasia de cada contexto, así como los aprendizajes más significativos obtenidos a lo largo del proceso.

La estructura de los grupos fue cuidadosamente elaborada por el grupo de trabajo, quien, a través de los objetivos específicos establecidos, diseñó cada sesión de manera colaborativa. Este proceso implicó la aportación de ideas, experiencias y propuestas prácticas que facilitarían la implementación de las sesiones en los diferentes territorios. Una vez definido el esquema general, se realizó un consolidado de recursos que sirviera como soporte para el desarrollo de las actividades, garantizando así una implementación coherente y alineada con los objetivos planteados. Este enfoque permitió que el diseño fuera no solo funcional, sino también adaptable a las diversas realidades y contextos de las entidades.



4.1. OBJETIVOS GRD INTERCULTURALIDAD

Los objetivos de los GRD sobre interculturalidad reflejan un enfoque **integral y estratégico** para abordar las dinámicas interculturales desde una perspectiva crítica y transformadora. Estos objetivos no solo busca diagnosticar las percepciones, experiencias y resultados actuales de las estrategias interculturales, sino también fomentar la creatividad, el análisis crítico y la acción colectiva. En la siguiente tabla se desglosan metas específicas que han orientado las sesiones, desde la exploración inicial de percepciones y experiencias personales hasta la generación de ideas innovadoras, el diálogo inclusivo y el compromiso con la acción. Este enfoque permite abordar de manera estructurada las complejidades de la interculturalidad, promoviendo un aprendizaje significativo, así como el desarrollo de herramientas prácticas para la mejora continua de las estrategias existentes.

OBJETIVOS GRD INTERCULTURALIDAD		
1.Explorar percepciones	2.Analizar experiencias personales	3.Identificar fortalezas y debilidades
Permitir la expresión de sus percepciones y opiniones sobre las estrategias interculturales existentes y su efectividad percibida en la promoción de la diversidad y la inclusión.	Facilitar la discusión sobre las experiencias individuales de los participantes con estrategias interculturales, incluyendo éxitos, desafíos y áreas de mejora percibidas.	Identificar las fortalezas y debilidades de las estrategias interculturales actuales, así como posibles brechas entre los objetivos declarados y los resultados reales.
4.Generar ideas innovadoras	5.Promover la reflexión crítica	6.Propiciar el diálogo inclusivo
Fomentar la generación de nuevas ideas y enfoques para mejorar las estrategias interculturales, teniendo en cuenta las necesidades y diversidad de la comunidad.	Animar a los y las participantes a reflexionar críticamente sobre los supuestos subyacentes, los sesgos implícitos y los efectos no deseados de las estrategias interculturales en el desarrollo y la inclusión.	Crear un espacio seguro y respetuoso donde todas las voces sean escuchadas y se promueva la comprensión mutua entre los participantes con diferentes experiencias y perspectivas culturales.
7.Fomentar el compromiso y la acción		
Inspirar a los y las participantes a comprometerse con la implementación de cambios concretos para mejorar las estrategias interculturales en sus respectivos contextos laborales, educativos o comunitarios.		

ITINERARIO

Nº SESIÓN	CONCEPTO	OBJETIVO
0	General	Facilitar un proceso participativo y reflexivo donde los jóvenes migrantes o de origen migrante puedan explorar, comprender y promover la interculturalidad en sus comunidades, a través del análisis crítico de experiencias, la co-creación de actividades interculturales y la implementación de acciones concretas para fomentar la inclusión y el entendimiento intercultural.
1	Introducción Grupo	Establecer un ambiente cohesionado, seguro y reflexivo donde los participantes se sientan cómodos para compartir sus experiencias, opiniones y reflexiones, construyendo relaciones de confianza y respeto mutuo entre ellos.
2	Expectativas	Facilitar un espacio donde jóvenes puedan expresar y analizar sus expectativas con respecto a las estrategias y herramientas propuestas por el proyecto para promover la interculturalidad en los espacios socioeducativos, identificando puntos clave de interés, preocupaciones y posibles áreas de mejora.
3	Contraste	Desarrollar una sesión donde los/as jóvenes analicen y compartan, desde un punto de vista crítico y constructivo, experiencias prácticas de interculturalidad vividas en el contexto de la entidad, identificando lecciones aprendidas y áreas de mejora para promover la inclusión y el entendimiento intercultural
4	Desafíos	Facilitar un espacio de reflexión crítica donde los jóvenes migrantes o de origen migrante compartan experiencias personales y colectivas relacionadas con los desafíos para participar o diseñar actividades y espacios interculturales, identificando las barreras y limitaciones que enfrentan.
5	Definición propuesta	Facilitar el diseño colaborativo entre los jóvenes para crear una propuesta de actividad intercultural, utilizando los conocimientos y aprendizajes adquiridos en sesiones anteriores.
6	Puesta en marcha	Implementar la actividad diseñada por los jóvenes, asegurando que se lleve a cabo de manera efectiva y respetuosa con los principios de interculturalidad

4.2. RECURSOS

4.2.1. Dinámicas de introducción

Aviones de interculturalidad

Se reparte una hoja de papel a cada participante.

Cada uno/a de ellos/as escribe su nombre, y dos preguntas que estén dispuestos/as a responder. Luego harán un avión con ese papel y los lanzarán a la vez.

Cada participante coge un avión del suelo. Lo abre y lee el nombre de la persona a la que pertenece el avión.

Se acerca a la persona a quien pertenece el avión y le hará las dos preguntas que están escritas en el avión.

Juego de roles

Se comienza la actividad repartiendo un folio con las características de una cultura al azar a cada participante.

Con todos/as los/as participantes sentados en círculo en el suelo, procurando una buena visibilidad, cada participante tiene que representar esa cultura. .

Tras la representación y lectura de cada cultura, los/as participantes deberán elegir cuál les parece más interesante y explicar el motivo.

Presentación - Collages

Cada participante tiene una cartulina, una tijera y un pegamento.

En el centro, se colocan numerosos recortes de revistas, periódicos, imágenes impresas, frases, rotuladores, etc. Los/as participantes tienen que ir pegando elementos hasta elaborar un collage que les sirva para presentarse al resto.

Algunas preguntas que pueden ayudar a construirlo pueden ser: ¿Cuáles son mis aficiones? ¿qué me caracteriza? ¿cómo es mi personalidad? ¿cuáles son mis sueños? ¿cómo es el entorno que me rodea?

Empatía - Ikonikus

Se comienzan repartiendo cuatro cartas de "sentimientos" y el/la participante inicial formula una pregunta empezando por ¿Cómo me sentiría sí...? Planteando situaciones reales o inventadas.

El resto de participantes deben elegir entre sus cartas la que cree que representa mejor la emoción o sentimiento de la persona. La coloca boca abajo

Se sitúan las cartas boca abajo en el centro y se mezclan. Finalmente la persona deberá elegir aquella carta que mejor representa cómo se sentiría y por qué. La persona que haya puesto la carta elegida ganará un punto.

4.2.1. Dinámicas de introducción

Acuerdo de grupo

Se coloca un papel continuo grande ante el grupo y entre todos/as los/as participantes se proponen normas importantes para las próximas sesiones.

Se consensuan y las elegidas, se reflejarán en el papel continuo. Finalmente, firmarán abajo a modo de “contrato”.

Círculo de culturas

Se necesita una sala amplia, papel y bolígrafo, caja con las preguntas (ya facilitadas). Se explica el objetivo de la dinámica y la importancia del concepto de interculturalidad, recordando normas de respeto y escucha activa.

Se forma un círculo y se le entregará a cada participante un papel y un bolígrafo.

Cada participante se presentará mencionando algo breve sobre su cultura de origen (tradicción, comida típica, festividad, etc.).

Se aporta la siguiente propuesta para la caja de preguntas interculturales:

- ¿Cuál es tu festividad cultural favorita y por qué?
- ¿Qué comida típica de tu cultura te gustaría que todos probaran y por qué?
- ¿Has aprendido algo de otra cultura que hayas incorporado a tu vida diaria?
- ¿Cuál es un malentendido común sobre tu cultura?
- ¿Qué aspecto de tu cultura te enorgullece más?
- ¿Cómo celebran los cumpleaños en tu cultura?
- ¿Qué música o baile es tradicional en tu cultura?
- ¿Cómo se valora la familia en tu cultura?
- ¿Qué idioma(s) se habla(n) en tu cultura y cómo ha influido en tu vida?
- ¿Qué es algo que desearías que otros comprendieran mejor sobre tu cultura?
- ¿Has experimentado algún choque cultural? ¿Cómo lo manejaste?
- ¿Cuál es una tradición cultural que valoras y por qué?
- ¿Cómo se celebra una boda en tu cultura?
- ¿Qué costumbre o tradición te sorprendió más al conocer otra cultura?
- ¿Qué rol juega la religión en tu cultura?
- ¿Qué es lo primero que piensas cuando escuchas "interculturalidad"?
- ¿Cómo se educa a los niños en tu cultura sobre sus tradiciones y valores?
- ¿Qué es algo único de tu cultura que te gustaría compartir con el grupo?
- ¿Cómo se manejan las diferencias generacionales en tu cultura?
- ¿Qué historia o mito tradicional de tu cultura te gusta más?

Se rota la caja por cada participante para que saquen una pregunta, la lean en voz alta, y el/a mismo/a participante u otro/a participante la responda.

Tras esto, los y las participantes escribirán una reflexión sobre lo aprendido en la dinámica que podrán compartir si se sienten cómodos/as. Cada participante comparte algo que haya aprendido o apreciado sobre otra cultural. Por último, se agradece la participación, resaltando la importancia de cultivar el respeto y la comprensión intercultural.

4.2.1. Dinámicas de introducción

Primer contacto con la interculturalidad

En primer lugar, se presenta un vídeo de poca duración el que se refleje el concepto de interculturalidad. A partir de aquí, se hacen tres preguntas para reflexionar sobre el contenido. Esto sirve para romper el hielo y captar la atención de los/as participantes. Una vez realizada la reflexión que nos habrá llevado a identificar la palabra clave “interculturalidad”, se comenzará a compartir de forma concreta y determinar el concepto en sí. Para ello, cada persona en un pósito define la palabra, ya sea a partir de una oración concisa o palabras clave y, al mismo tiempo, poner un ejemplo en el que crean que han vivido la interculturalidad.

Seguidamente, de forma individual cada persona tendrá que salir a compartir su escrito para que, posteriormente, coloquen el pósito en una cartulina que servirá para exponer de forma visual todas las aportaciones en conjunto.

A continuación, para tratar el tema de forma más cercana entre los y las participantes, todos/as tendrán que formar un círculo en la que se hará uso de una pelota. La pelota irá pasando de unos/as a otros/as, y a la persona que le toque tendrá que nombrar su país de origen y alguna práctica, festividad, comida, vestimenta, entre otros. Para ello, se tendrá que hacer una breve explicación del ejemplo.

Nos saludamos así

Cada persona participante señala al comenzar las sesiones cómo quiere ser saludada al entrar, escuchando su voz y ofreciendo participación desde un principio.

Se puede desarrollar de diferentes maneras: desde una Tablet con emojis de diferentes tipos de saludo, con una cartulina con dibujos que tengan que señalar.

Con el fin de romper el hielo, pueden explicar si en sus casas o en sus grupos de amigos y amigas o familias tienen alguna forma diferente de saludarse a las expresadas al entrar, de tal manera que conecten la actividad con sus recuerdos.

El ovillo

Bajo la dinámica del ovillo de lana y colocados/as en círculo, cada persona coge el ovillo y lo lanzará a otro/a participante indicando un aspecto positivo de esa persona.

Al final quedará una tela de araña visual que puede representar la conexión que existe entre los y las participantes.

Círculo de apoyo

Los y las participantes forman un círculo cerrado. Un/a niño/a se colocará en el centro con los ojos cerrados y se dejará caer suavemente hacia delante, atrás o a los lados, confiando en que sus iguales lo sostendrán y lo devolverán al centro.

4.2.1. Dinámicas de introducción

Dinámicas de evaluación

Después para seguir escuchando la voz de los/as participantes, se dejarán unos minutos para escribir o dibujar algo sobre cómo se sintieron durante las actividades, una experiencia que quiera compartir, o sus expectativas para el futuro del grupo.

También se puede utilizar la dinámica del semáforo. Cada participante dirá una cosa que le gustó (verde), algo que le hizo pensar (amarillo) y algo que cambiaría (rojo) sobre la sesión.

Teléfono escacharrado

Los/as participantes se sientan en fila o en un círculo. La primera persona susurra un mensaje al oído del/la siguiente participante, y así sucesivamente hasta llegar a la última persona. La última persona en la fila dice el mensaje en voz alta, revelando como se ha distorsionado a lo largo del proceso. Este juego resalta la importancia de transmitir información de manera clara y efectiva, resaltando la importancia de una buena comunicación.

Dibujos y juegos cooperativos

Los/as participantes se dividen en dos grupos y se ponen los dos grupos en un extremo del aula. En el otro extremo del aula se pondrán dos folios, y en turnos de 10 segundos deberán salir al folio de uno en uno a dibujar una parte de un dibujo preestablecido desde antes.

También se pueden utilizar juegos de mesa cooperativos como Bandido (donde se destaca la importancia de jugar en equipo y unidos para que el ladrón no gane) o Times Up (adivinar cosas sin decir el nombre del objeto).



4.2. RECURSOS

4.2.2. Dinámicas para trabajar las expectativas del grupo frente a la interculturalidad

Indicaciones generales.

El objetivo de estas dinámicas es que las personas participantes compartan lo que conocen sobre desigualdades, oportunidades, experiencias incómodas y que les hayan hecho entender cómo funciona la sociedad o que papel tienen en ella. Compartir experiencias y reflexionar sobre a que situaciones se enfrentan que tienen que ver con el tema que tratamos y cómo se enfrentan a ellas.

Acercarnos a sus conocimientos previos para a partir de ahí construir conocimiento conjunto.

Es importante dar a espacio a todo lo que quieran contar para que se sientan aceptados/as por lo que son y validados/as como personas. Esto nos ayuda a trabajar el desarrollo emocional.

Se guiarán las sesiones a partir de las siguiente propuesta de preguntas:

- ¿Cómo me sentía al llegar a la entidad?
- ¿Qué hizo que me sintiera cómodo/a en cuanto al trato recibido?
- ¿Qué hizo que no me sintiera cómodo/a en cuanto al trato recibido?
- ¿Cómo se podría cambiar la situación que no me ha hecho sentirme en comodidad para revertir la situación?

“Podemos mejorarlo”

Se propone utilizar un juego de culturas personalizado a través de pictogramas, donde hay: 10 banderas, 10 fotos de cultura, 10 tipos de personas diferentes, 10 motivos positivos para mejorar. Por otro lado, contaremos con uno folio para que puedan realizar una historia positiva con cada pictograma y puedan expresarla como un cuento en el folio.

Dinámica Museo

En la sala, se distribuyen varios “rincones” con imágenes, vídeos, lecturas, etc., relacionados con la diversidad cultural y la interculturalidad, tanto por acercarse a ella como por lo opuesto.

Las y los participantes pasearán por el museo, viéndolo y respondiendo a las preguntas que se propongan en cada uno de los rincones. Después se realiza una puesta en común en la que se comparte las impresiones y reflexiones escritas. Finalmente, se intentará definir entre todas el concepto de “interculturalidad”.

4.2.2. Dinámicas para trabajar las expectativas del grupo frente a la interculturalidad

Mirando al futuro

En primer lugar se explica que el objetivo de estas sesiones será trabajar y reflexionar juntas y juntos para crecer en este tema (la Interculturalidad). Se propondrá que realicen una lista con aquellas cosas que creen que habrán cambiado cuando terminen las sesiones.

Lluvia de ideas Intercultural

Se necesita una pizarra, marcadores de colores, pódit de diferentes colores, y las preguntas de guía, a saber:

- ¿Qué te interesa conocer sobre otras culturas?
- ¿Cuáles son tus principales preocupaciones sobre la convivencia intercultural?
- ¿Qué actividades o herramientas podrían mejorar la interculturalidad en nuestro espacio?
- ¿Qué aspectos de tu cultura te gustaría compartir con los demás?
- ¿Qué desafíos has enfrentado al interactuar con personas de otras culturas?
- ¿Qué tipo de eventos o actividades interculturales te gustaría ver en nuestro espacio?
- ¿Qué estrategias conoces para mediar en conflictos interculturales?
- ¿Puedes compartir una experiencia positiva que hayas tenido al interactuar con otra cultura?
- ¿Qué aprendiste de una experiencia intercultural difícil que tuviste?

La clase se dividirá en dos grupos de cinco personas cada uno, y los/as participantes escribirán sus ideas en sus pódit.

Finalmente se compartirá y se hará un discusión en grupo.

Trabajando la interculturalidad en contextos socioeducativos

Esta dinámica tiene como objetivo valorar los pros y los contras de trabajar la interculturalidad en contextos socioeducativos, y en su caso, posibles soluciones.

El grupo se divide en dos:

- Uno tendrá que analizar la parte positiva de compartir espacios socioeducativos interculturales y cuál es la manera más factible de hacerlo.
- El otro grupo, deberá debatir como repercute compartir estos espacios entre personas que practican distintas culturas y cómo hacer frente a las problemáticas que puedan surgir.

Se plasman las reflexiones en una cartulina, para que posteriormente, sea expuesta ante los demás compañeros.

4.2.2. Dinámicas para trabajar las expectativas del grupo frente a la interculturalidad

Palabras encadenadas por la interculturalidad

Los y las participantes deben elegir una palabra que asocien con la interculturalidad. Esto introduce el tema y permite conocer las percepciones iniciales de cada uno/a. Posteriormente se realiza un mapa de expectativas.

Es una dinámica donde se dibuja un mapa conceptual en un papel grande con la palabra "interculturalidad", en el centro. Los y las participantes escribirán en pósit sus expectativas, preocupaciones e intereses, y los colocarán alrededor de la palabra central.

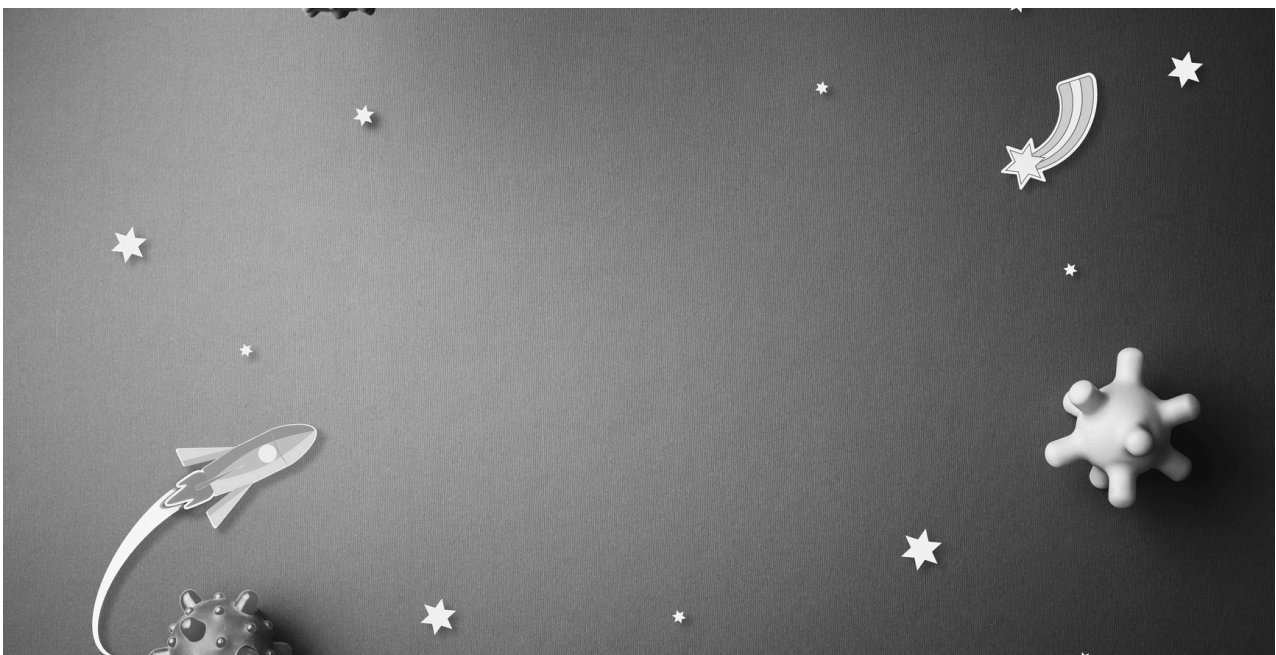
Se analizan los pósit, agrupando las ideas similares y discutiendo los temas emergentes. Esta actividad visualizará las expectativas colectivas y facilitará la discusión sobre áreas clave.

Toda idea tiene una estrella

Los y las participantes se agruparán y crearán pósteres que representen sus ideas sobre cómo mejorar las estrategias interculturales del proyecto. Pueden incluir dibujos, palabras clave, y sugerencias específicas.

Luego cada grupo presenta su póster al resto de participantes, explicando sus ideas y razonamientos.

Para finalizar, cada participante escribirá en una estrella de papel una idea que considera fundamental para promover la interculturalidad basada en lo discutido anteriormente. Se recogerán todas las estrellas y se pegarán en un mural.



4.2. RECURSOS

4.2.3. Contraste de experiencias de interculturalidad

Referentes

Se trata de buscar historia de vida de otras personas, ya sean relatadas o que conozcan. Esta dinámica iniciará con la búsqueda de historias de vida que van a tener que escribir en distintas cartulinas. Tras ello, tendrán que compartirlas con el grupo.

Es importante que se dé el espacio para que, a medida de lo que puedan o quieran, compartan como les hacen sentir, si comparten algún aspecto con la historia, etc.

La segunda parte de la dinámica tratará de buscar y analizar las lecciones o vivencias que puedan extraer de los hechos y con qué aprendizajes se quedan.

También se puede reflexionar sobre cómo poder mejorar o cómo poder influir para poder empezar a cambiar estas situaciones.

Pon tu grano

En esta dinámica serán los y las participantes quienes propongan ideas para promover la inclusión social y el entendimiento cultural. Con ello, se podrá comprobar si el resto de los juegos que han realizado hasta el momento en otras sesiones han sido positivos y realmente se ha conseguido transmitir la idea de la interculturalidad.

Teatro social

La dinámica comienza con una identificación individual de experiencias. Los y las participantes rellenan una ficha en la que tienen que reflejar dos experiencias de interculturalidad vividas en la entidad y responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo fue la situación? ¿cómo te sentiste? ¿crees que alguna de las personas podrían haberse comportado de otra manera?

Posteriormente, se hacen grupos de entre 3 y 5 personas. Se pone en común las situaciones y se elige una de ellas (o dos). El grupo deberá preparar una pequeña representación de la escena a modo de sketch.

Tras la representación se hace una puesta en común aplicando la metodología del teatro foro: las y los participantes que estén como espectadores/as podrán en cualquier momento parar la escena e intervenir en ella para mejorarla.

Una posible adaptación para facilitar la dinámica puede ser el ir parando el sketch y preguntando si cambiarían algo de la situación que están viendo. Al finalizar cada representación, entre todos y todas se comentará la escena, las “mejoras” propuestas, destacando aquellos elementos que la acercan a la interculturalidad por la que apostamos, y aquellos elementos que la alejan, así como propuestas para mejorarlos.

4.2.3. Contraste de experiencias de interculturalidad

Mapa de interculturalidad

Para el desarrollo de esta dinámica se necesita: un mapa grande (puede ser un mapamundi o un mapa de la comunidad), pósit de varios colores, marcadores, hojas de papel o cuadernos, pizarra y cinta adhesiva.

Se hará una introducción explicando el objetivo de la dinámica y la importancia de compartir experiencias interculturales. Se enfatizará la necesidad de un enfoque crítico y constructivo para identificar las lecciones aprendidas y áreas de mejora.

Se pedirá a cada participante que piense en una experiencia personal de interculturalidad que hayan vivido en el contexto de la entidad. Los y las participantes deberán escribir una breve descripción de sus experiencias en una hoja de papel, incluyendo detalles como: ¿dónde ocurrió la experiencia? ¿qué sucedió? ¿cómo se sintieron durante y después del evento? ¿cuál fue el resultado?

Posteriormente, una vez que hayan escrito sus experiencias, se les pedirá que coloquen un pósit en el mapa en el lugar donde ocurrió la experiencia. Si la experiencia no está relacionada con un lugar específico, pueden colocarla en el espacio de “experiencias generales”.

Tras ello, se formarán grupos pequeños de 4-5 participantes donde los y las participantes irán compartiendo sus experiencias, utilizando sus notas como guía. Cada persona tendrá unos minutos para compartir su historia y los demás deberán tomar nota sobre puntos comunes, lecciones aprendidas y áreas de mejora. Después de compartir las historias cada grupo discutirá a partir de las siguientes preguntas: ¿Qué temas comunes han surgido? ¿Qué experiencias fueron especialmente positivas o negativas? ¿Qué lecciones se pueden extraer de estas experiencias? ¿Qué áreas de mejora se han identificado? Cada grupo sintetizará sus discusiones y escribirá las conclusiones en pósit, utilizando diferentes colores para “puntos clave”, “lecciones aprendidas”, y “áreas de mejora”.

Para finalizar, los grupos presentarán los hallazgos al grupo grande, colocarán los pósit en el mapa, y se realizará una reflexión conjunta.

Línea del tiempo intercultural

Los y las participantes crean una línea del tiempo con eventos significativos relacionados con experiencias interculturales que hayan vivido en la entidad. Esto ayudará a poner en contexto las experiencias y a identificar momentos clave desde el inicio.

Después se dividirán en pequeños grupos. Cada miembro del grupo compartirá una experiencia intercultural significativa que haya vivido en la entidad. Se les proporcionará una guía con preguntas clave para ayudar a estructurar sus relatos (por ejemplo, qué ocurrió, cómo te sentiste, qué aprendiste).

Tras cada relato, el grupo discute las experiencias compartidas, identificando elementos comunes y diferencias.

4.2.3. Contraste de experiencias de interculturalidad

El Árbol

En grupo grande, los y las participantes dibujan un árbol en un papel grande. Las raíces representarán los valores y principios interculturales, el tronco simboliza las experiencias vividas y las ramas las lecciones aprendidas. Cada grupo pequeño agrega elementos al árbol, compartiendo lo discutido anteriormente, reflexionando sobre cómo estos elementos se interconectan. Para acabar cada participante dibuja un pétalo de una flor y escribe una lección aprendida y una sugerencia para el futuro. Los pétalos se agrupan para formar una flor grande. Se hace una ronda rápida de impresiones sobre la sesión y se recogen sugerencias para mejorar futuras reuniones.

Mi sistema en Mi Espacio Socioeducativo

Cada participante aportará al menos una situación de interculturalidad vivida y un análisis DAFO de esa situación y lo que se entiende por inclusión y entendimiento cultural. Se pueden proponer voluntarios/as para exponer su situación y analizarla entre todos los/as participantes. De esta manera pueden surgir debates de lo que entiende cada uno y por qué unas personas entienden una cosa y otros otra.



4.2. RECURSOS

4.2.4. Dinámicas sobre desafíos frente a la interculturalidad

El mundo que soñamos y la diversidad

Se propone una sesión en la que el grupo reflexione sobre cómo sería la sociedad en la que les gustaría vivir y cómo se trataría la diversidad en esta sociedad soñada. A partir de esas reflexiones, se comentarán cuáles son las barreras para alcanzarlo así como las potencialidades.

Se dibujará cómo sería el mundo que soñamos, sus habitantes, sus relaciones, cómo sería la relación con la diversidad, etc. Se hará primero un trabajo individual y/o por parejas o tríos, para terminar acordando una propuesta conjunta.

DAFO: Mirando la actualidad y el mundo con el que hemos soñado:

- ¿Qué vemos en la sociedad que la alejen de él yo que lo hagan difícil? (Amenaza).
- ¿Qué vemos en nosotros/as mismos/as que nos alejen de él? (Debilidades).
- ¿Qué vemos en la sociedad que lo acerquen a él o hagan posible conseguirlo? (Oportunidades).
- ¿Qué vemos en nosotros/as mismos/as que pueden acercarnos a él o hacerlo más posible? (Fortalezas).

Se puede utilizar/adaptar con algo más visual a modo de metáfora. Por ejemplo, un camino con un horizonte que sería el mundo que soñamos. Las debilidades pueden ser peso en la mochila, las amenazas piedras en el camino o tormentas, las fortalezas unos palos en los que apoyarnos, y las oportunidades fuentes en el camino o días soleados.

Referentes

Se pondrá en marcha creando un grupo de 15 personas colocadas en un círculo, fomentando un ambiente cálido y de apoyo. Se explicarán las siguientes reglas:

- Escuchar a la persona que esté hablando.
- No juzgar su experiencia.
- No faltar el respeto.
- No interrumpir.

Las personas participantes contarán sus historias o de personas cercanas que conozcan (de manera voluntaria) en primera persona.

Las personas que han participado de oyentes deberán posteriormente “ponerse en la piel” de la otra persona e identificar cuáles son las barreras, limitaciones y dificultades que han podido vivir.

Tras ello, se procederá a realizar una evaluación comentando qué les ha aportado dicha dinámica, si ha cambiado la perspectiva de ver las cosas, si no lo ha hecho, cómo se han sentido...

Se busca que esta actividad promueve la escucha activa, la empatía, la concientización sobre las diferentes realidades y el respeto.

4.2.4. Dinámicas sobre desafíos frente a la interculturalidad

Puzles de experiencias

La sesión se divide en dos partes.

La primera parte consiste en completar un puzle entre todo/as los/as participantes. Sus piezas están vacías, sin contenido, porque se van rellenando con las experiencias vividas por cada uno/a. Para ello, se reparte a cada persona una pieza del puzle. Seguidamente, se dejará un espacio de tiempo para que cada persona piense una experiencia personal para posteriormente ser compartida con el resto así como escribirla en la pieza del puzle.

Tras ello, tienen que colocar la pieza en el sitio correspondiente para completar el puzle.

Las piezas estarán numeradas para así facilitar un orden y, a la vez, saber dónde hay que colocar cada una, teniendo en cuenta que en la pizarra, la cartulina tendrá la silueta del puzle y también de las piezas con los números correspondientes.

Así pues el puzle será el reflejo de las vivencias culturales de todos/as. Seguidamente, este mismo puzle tendrá otra finalizada: analizar las situaciones expuestas para así identificar las barreras y las limitaciones. Para ello, se formarán grupos en función de la cantidad de participantes, y por cada grupo, se tendrá que escoger una experiencia de las expuestas con anterioridad. Se preparará una ruleta formada por varios factores y limitaciones que pueden intervenir de forma directa. Cada grupo tendrá tres oportunidades para hacer girar la ruleta, de manera que tendrá que analizar tres contextos/limitaciones.

Así pues, tendrán que hacer una reflexión identificando los diferentes desafíos para luego poner en común todas las conclusiones.

El Muro

En esta dinámica, se pide a las personas participantes que traigan un objeto que compartirán con el resto de participantes que represente su experiencia migratoria, o la de su familia. También puede ser un objeto con el que la persona se sienta identificada con su propia cultura. Cada uno/a explica por qué eligió ese objeto. Se espera que esto ayude a establecer un ambiente de respeto y apertura desde el inicio.

Posteriormente, los y las participantes se sientan en círculo y comparten una experiencia significativa relacionada con los desafíos que han enfrentado para participar o diseñar actividades interculturales. Se les proporcionará una guía con preguntas clave para ayudar a estructurar sus relatos (cómo fue la actividad, cuál fue el desafío, cómo te sentiste, cómo afectó a tu participación).

Tras cada relato, el grupo deberá hacer preguntas y ofrecer comentarios constructivos.

Con todo ello, se dibujará un muro en un papel grande. El grupo escribirá en pódit (o con rotuladores si se quiere tener la imagen permanente) las barreras y limitaciones que han enfrentado y los pegarán en el muro. Quedará como símbolo de lo reflexionado y puede dar pie a seguir hablando sobre ello.

Continuando con la actividad los y las participantes trabajarán en pequeños grupos para idear estrategias que ayuden a “romper” las barreras identificadas. Escriben sus ideas en papeles de colores y los colocan sobre el muro de desafíos, representando cómo sus propuestas pueden superar las barreras. Cada grupo presenta sus estrategias al resto del grupo, explicando cómo podrían implementarse.

4.2.4. Dinámicas sobre desafíos frente a la interculturalidad

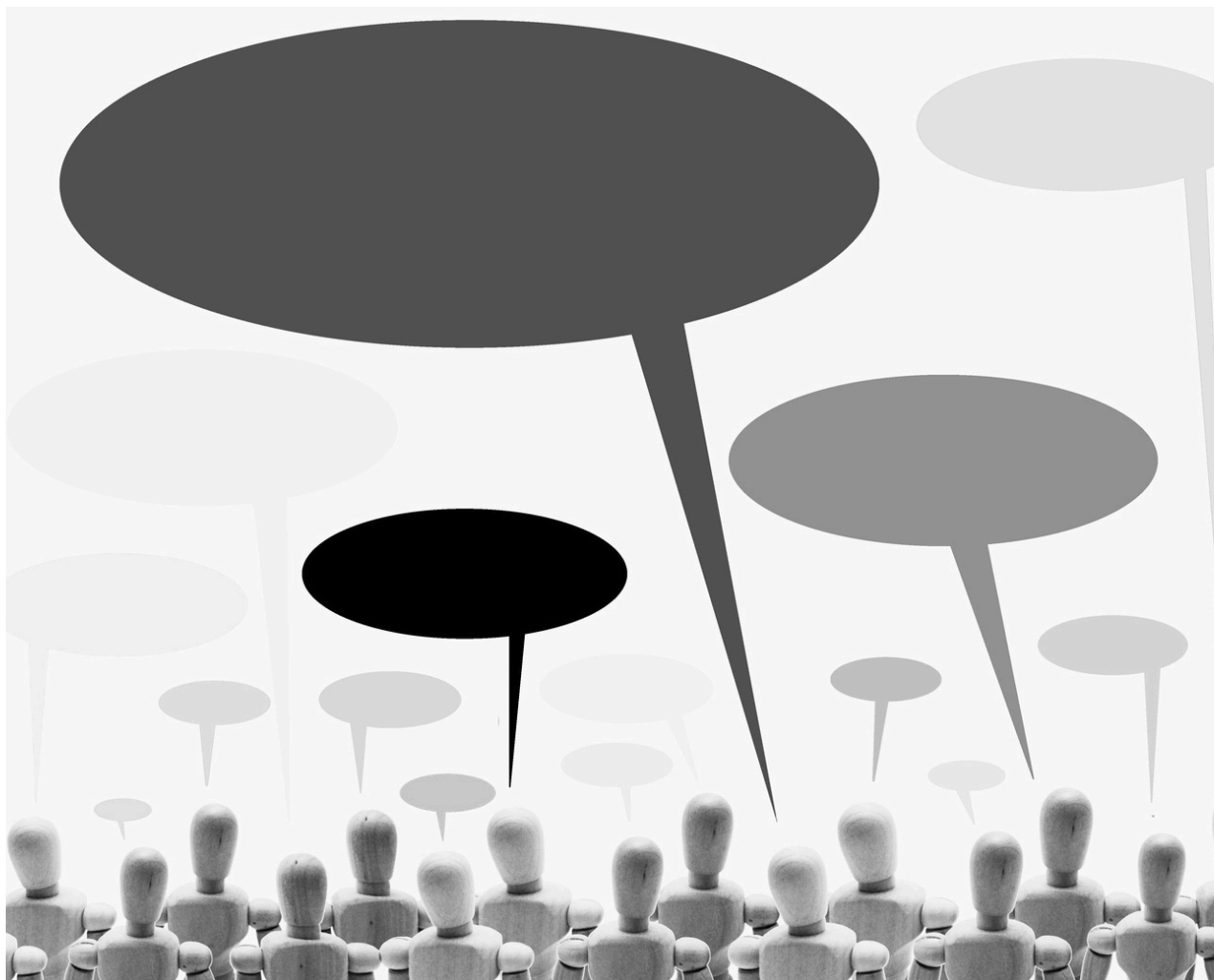
El faro

Como propuesta de dinámica final en esta sesión, se propone que se dibuje un Faro con su luz alumbrando el muro (Actividad 4.4.), y que en la luz se puedan escribir ideas o mensajes que alberguen esperanza sobre cómo superar las barreras interculturales, haciendo una ronda de impresiones y recogiendo sugerencias para futuras sesiones.

Dar voz y protagonismo a los/as participantes

Se propone que expongan en pósit situaciones en las que hayan participado en el centro socioeducativo y de sus actividades.

Se analizarán los pósit de las situaciones vividas, una a una, viendo donde cada uno/a encuentra la dificultad de la situación y buscando entre todos/as cuál sería la solución ideal a dichas situaciones, dando de esta manera el carácter protagónico.



4.2. RECURSOS

4.2.5. Propuesta y construcción de espacios de interculturalidad

Propuesta 1: Folio giratorio

Esta dinámica se realiza en pareja o grupos de tres. Cada grupo ideará una propuesta que reflejará en una hoja. Tras ello, se rotarán las propuestas y cada grupo podrá revisar y aportar mejoras a las ideas del resto.

Finalmente se expondrán las ideas con las mejoras incluidas y se consensuará cuál se llevará a cabo.

Habiendo analizado previamente las debilidades, amenazas y las oportunidades, en esta dinámica y sesión, trabajaremos a partir de nuestras fortalezas para pensar una acción concreta.

Propuesta 2

Esta dinámica permite explorar actividades interculturales adecuadas al contexto socioeducativo, fomentando la participación y el aprendizaje compartido. A continuación, se presentan algunas opciones junto con aspectos clave para su implementación:

- Comida típica de un país: cada participante puede compartir un plato representativo de su cultura o de otro país. Se deben considerar alergias, intolerancias y restricciones culturales.
- Música de diferentes países: escucha y análisis de canciones tradicionales o contemporáneas, identificando ritmos, instrumentos y su significado cultural.
- Juego de identificación de países (Kahoot o similar): cuestionario interactivo sobre cultura y costumbres. Se recomienda preparar previamente la información para mejorar la experiencia.
- Comparación de idiomas: explorar similitudes y diferencias lingüísticas mediante juegos o ejercicios de adivinanza sobre palabras en distintos idiomas.
- Datos curiosos sobre países: cada participante investiga y comparte información relevante sobre un país. Puede presentarse oralmente o en formato digital.
- Danzas tradicionales: explorar bailes típicos y su significado cultural. Se debe garantizar una participación inclusiva y opcional.
- Juegos de palabras interculturales: adivinar palabras o frases en otros idiomas, destacando la diversidad lingüística sin generar competencia.

Pautas para la implementación

- Escucha activa: valorar todas las intervenciones.
- Respeto a la diversidad: evitar estereotipos.
- Participación inclusiva: asegurar comodidad y accesibilidad.
- Reflexión final: compartir aprendizajes y mejoras.

Estas actividades promueven el encuentro intercultural, valorando la diversidad como fuente de aprendizaje mutuo.

4.2.5. Propuesta y construcción de espacios de interculturalidad

Propuesta 3

- **Recapitulación de sesiones anteriores:** Se realizará un Kahoot con preguntas en formato tipo test o de respuesta larga para repasar los contenidos trabajados. Posteriormente, se llevará a cabo una puesta en común de las respuestas para reforzar aprendizajes clave.
- **Generación de ideas:** Se empleará una nube de palabras o lluvia de ideas con Mentimeter, permitiendo visualizar colectivamente las propuestas y seleccionar las más relevantes.
- **Definición de la propuesta:** A partir de las ideas recopiladas, se concretará la actividad final. Para optimizar el proceso, el grupo se dividirá en pequeñas comisiones, asignando a cada una una tarea específica dentro del diseño de la actividad.
- **Puesta en común y ajustes finales:** Cada comisión presentará su trabajo para integrar todas las aportaciones y realizar ajustes si es necesario, asegurando una propuesta coherente y estructurada.

Propuesta 4

La dinámica comienza con el grupo sentado en círculo, donde cada participante compartirá brevemente un aprendizaje clave de las sesiones anteriores que considere relevante para el diseño de la actividad. Este ejercicio servirá como recordatorio y punto de partida para la sesión.

A continuación, se realizará una lluvia de ideas en una pizarra u otro soporte visual, agrupando conceptos similares para identificar las propuestas más viables y prometedoras. Una vez seleccionadas las ideas principales, el grupo se dividirá en dos o tres equipos, cada uno encargado de desarrollar una propuesta específica. Se recomienda utilizar una plantilla estructurada con secciones como objetivos, actividades, recursos necesarios y roles. Un/a facilitador/a en cada equipo guiará el proceso, asegurando la participación activa de todas las personas.

Cada grupo presentará su propuesta al resto, recibiendo feedback y sugerencias de mejora. Luego, los equipos ajustarán sus propuestas, refinando los detalles y garantizando su viabilidad. Finalmente, se preparará una versión definitiva de cada propuesta para su futura presentación o implementación.

Propuesta 5

A partir de las soluciones aportadas en sesiones anteriores, se plantea realizar una lluvia de ideas sobre actividades reales interculturales que se pueden llevar a cabo. De ahí, se hará una selección de dos o tres propuestas y por grupos equilibrados, se encargarán de organizar las propuestas para que se realicen.

En la medida de lo posible, cada uno/a escogerá la actividad a organizar con lo que más cómodo/a se sienta o esté.

4.2. RECURSOS

4.2.6. Puesta en marcha de la propuesta

En este apartado se señalan los elementos más relevantes a la hora de poner en marcha las sesiones que puedan proponer los grupos de reflexión y diálogo.

- Esta sesión se dedicará a organizar el desarrollo de lo propuesto en la sesión anterior. Se desglosarán las tareas, se atribuirán funciones y se comenzará a trabajar.
- Las actividades que se van a realizar, en el caso de la segunda propuesta (6.2.) serán la de la comida y música tradicionales. Las personas participantes traerán la comida tradicional que más les guste del país que ellas han elegido, explicarán el plato, qué es lo que contiene y un poco de su historia. Después, mientras se come se pondrá la música que se escucha en otros países. Antes de comenzar la actividad se les volverá a explicar, de manera breve, cómo deben de hablar desde el respeto de otras culturas y cómo tratar el asunto. Las personas participantes traerán la comida tradicional que más les guste del país que ellas han elegido, explicarán el plato, qué es lo que contiene y un poco de su historia. Tras ello, mientras se come se pondrá música que se escucha en otros países.

Lo que se busca a través de esta dinámica es que las personas participantes conozcan más de la cultura de otros países. Al finalizar la dinámica se les harán una serie de preguntas de evaluación a las personas, como, por ejemplo:

- ¿Qué les ha parecido la dinámica?
- ¿Ha habido algo que os ha sorprendido? Si es así: ¿el qué?
- ¿Qué es lo que más os ha gustado de la experiencia?
- ¿Has llegado a reconocer algún estereotipo que tenías integrado? Si es así, ¿cuál?

En esta última sesión se hará énfasis en la actitud y en el lenguaje que vaya a utilizar durante la implementación. Al mismo tiempo, mientras se transmite al grupo confianza y seguridad, se indicará que, aunque se trata de la última sesión, también forma parte del aprendizaje, reforzando la idea de continuidad.

Cada participante revisará su rol y las tareas asignadas para la actividad. Se asegurará que todos y todas tengan claro sus responsabilidades y el flujo de la actividad. Se verificará que todos los materiales y recursos necesarios estén disponibles y en su lugar.

Los y las jóvenes implementarán la actividad intercultural según el plan diseñado. Se crearán figuras de facilitadores/as o coordinadores/as que están disponibles para monitorear el progreso y proporcionar apoyo si fuese necesario, asegurándose que la actividad se lleve a cabo de manera ordenada y respetuosa. Un grupo de participantes se asigna como observadores/as, responsables de documentar el desarrollo de la actividad, tomando notas sobre lo que funciona bien y lo que podría mejorarse. Los/as observadores/as utilizarán herramientas como listas de verificación y formularios de evaluación para registrar sus observaciones. Inmediatamente posterior a la actividad, los/as participantes se sentarán en círculo y compartirán sus impresiones iniciales sobre cómo se desarrolló la actividad.

Los/as observadores/as presentarán sus notas y ofrecerán una retroalimentación constructiva sobre los puntos fuertes y áreas de mejora. Para finalizar, el grupo de participantes se dividirá en pequeños grupos para discutir las observaciones y la retroalimentación. Identificarán las lecciones aprendidas y las áreas específicas donde se podría mejorar. Los grupos pequeños comparten sus discusiones con el resto del grupo, consolidando un análisis colectivo sobre la efectividad de la actividad y su alineación con los principios marcados al principio y durante las sesiones previas (esto podría realizarse en grupo grande también). Se hace un resumen de las lecciones aprendidas y se discuten cómo estos aprendizajes pueden aplicarse en futuras actividades interculturales. Se discuten los próximos pasos, incluyendo cualquier acción de seguimiento necesaria para mejorar y repetir la actividad en el futuro.

- A fin de garantizar el carácter protagónico de los y las participantes, se realizará un recordatorio de lo que es (o no) interculturalidad, observando el vocabulario que se utiliza y se les preguntará que necesitan de la entidad para poder llevar a cabo la actividad, sirviendo de apoyo, pero manteniéndonos en un segundo plano.



4.3. PROTAGONISMO JUVENIL EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE DINÁMICAS INTERCULTURALES



Dentro de este bloque se abordarán las diferentes dinámicas que han sido diseñadas y puestas en marcha por los y las jóvenes participantes en los grupos de reflexión y diálogo. Este apartado tiene como propósito visibilizar y analizar las estrategias y métodos empleados por la juventud para fomentar el entendimiento y la convivencia intercultural en sus comunidades. Se explorarán las propuestas dinámicas, evaluando su efectividad en la creación de espacios inclusivos y en la promoción de la diversidad. A través de este análisis se ofrecen ejemplos prácticos que sirven de referencia para futuras iniciativas, basadas en experiencias concretas que demuestran como las prácticas interculturales pueden ser implementadas de manera efectiva y sostenible.

Es fundamental ofrecer a los y las jóvenes un espacio activo para desarrollar y liderar actividades, situándolos en el centro de las actuaciones. Al darles la oportunidad de diseñar y ejecutar sus propias iniciativas, se les otorga la capacidad de expresar su voz y perspectiva única, lo que no solo fomenta su empoderamiento, sino que también enriquece el proceso con su mirada auténtica sobre la interculturalidad y las dinámicas sociales. Esta aproximación permite que las actividades no solo sean relevantes para ellos y ellas, sino que también se convertirá en una herramienta de autoexpresión y aprendizaje, promoviendo un enfoque participativo que les permite ser agentes activos de cambio en sus comunidades. El involucramiento directo de jóvenes asegura que las soluciones propuestas sean más cercanas a sus realidades y necesidades, fortaleciendo así el impacto de las acciones emprendidas.

La posición de los y las jóvenes en este tipo de dinámicas, donde se les otorgan espacios para el diseño y ejecución de actividades interculturales, se relaciona estrechamente con el pensamiento pedagógico de Don Bosco, quien defendía la importancia de situar a la juventud en el centro de los procesos educativos. Según su enfoque, el respeto, la escucha activa y el acompañamiento cercano eran fundamentales para que los y las jóvenes pudieran desarrollarse plenamente en todos los aspectos de su vida.

San Juan Bosco creía en la educación como un medio para ayudar a la juventud a descubrir su potencial y a formarse de manera integral, no solo académica, sino también moral y social. Esta visión coincide con la idea de que la juventud debe ser protagonista de su propio proceso de aprendizaje, como se observa en las dinámicas de los GRD, donde se les da la oportunidad de diseñar y ejecutar las actividades. Al igual que Don Bosco promovía el sistema preventivo, basado en la razón, la religión y el amor, en estos espacios se busca generar un ambiente de confianza y apoyo para que la juventud pueda explorar su creatividad y reflexionar de forma consciente.

El pensamiento de San Juan Bosco también subraya la importancia del trabajo en comunidad y la cooperación. En su sistema educativo, se promueve un ambiente colaborativo donde los y las jóvenes aprenderían a trabajar de forma conjunta, respetando las diferencias y construyendo relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

Este principio se refleja en las dinámicas de trabajo cooperativo entre los y las jóvenes, donde el intercambio de ideas y la colaboración se convierten en elementos clave para el éxito de las actividades. De este modo, se fomenta no solo la integración intercultural, sino también el desarrollo de competencias sociales y emocionales que son esenciales para la formación integral de la juventud. En resumen, el pensamiento de San Juan Bosco se alinea con la idea de situar a los y las jóvenes en el centro de su proceso educativo, brindándoles espacios para que sean protagonistas de su aprendizaje y fomentando la cooperación y el respeto mutuo, elementos fundamentales tanto en su pedagogía como en las dinámicas interculturales propuestas en este contexto.

Las entidades coinciden en que, para desarrollar una dinámica efectiva de jóvenes y para jóvenes, es fundamental primero refrescar y consolidar los conocimientos adquiridos en sesiones anteriores sobre interculturalidad. Esta fase inicial permite asegurar que los participantes cuenten con una base sólida de comprensión sobre los temas clave, lo que les facilitará abordar las dinámicas con una perspectiva clara y coherente. Consolidar estos conocimientos previos es esencial para que los jóvenes no solo apliquen lo aprendido, sino que también puedan adaptarlo a su contexto y necesidades específicas.

En cuanto a las lluvias de ideas, la mayoría de las entidades ha optado por esta herramienta, ya sea en formato tradicional (papel) o mediante plataformas digitales, ya que ofrece a los jóvenes la oportunidad de explorar y visualizar sus ideas de manera colectiva. La lluvia de ideas es una técnica que fomenta la creatividad y permite que los participantes expresen sus pensamientos sin juicios, lo que promueve un ambiente de libertad y apertura. En este contexto, es crucial porque ayuda a que los jóvenes tomen conciencia de la diversidad de perspectivas dentro de su grupo, ampliando su visión sobre los temas interculturales y fortaleciendo su capacidad para generar soluciones colectivas. Además, al utilizar herramientas digitales, se potencia la inclusión y se facilita la participación de aquellos jóvenes que prefieren o requieren medios digitales.

Asimismo, las entidades valoran muy positivamente el trabajo cooperativo y colaborativo entre los jóvenes. Este enfoque es esencial en el desarrollo de dinámicas interculturales, ya que fomenta la interacción, el respeto mutuo y el aprendizaje compartido. El trabajo en equipo permite que los jóvenes construyan una comprensión más rica y diversa sobre las cuestiones interculturales, ya que cada miembro del grupo aporta su experiencia y perspectiva única. Además, fomenta habilidades clave como la comunicación, la resolución de conflictos y la empatía, que son fundamentales para la convivencia intercultural. El trabajo cooperativo también fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso, ya que los jóvenes se sienten responsables no solo de sus propios aportes, sino también del éxito colectivo del grupo. Este enfoque colaborativo contribuye a crear un ambiente inclusivo donde se valoran las opiniones de todos, promoviendo un aprendizaje más dinámico y efectivo.

La incorporación del protagonismo juvenil como eje central en las dinámicas interculturales complementa y refuerza el enfoque colaborativo planteado previamente. Mientras que el diseño de las actividades por parte de los y las jóvenes evidencia su capacidad para liderar procesos creativos y significativos, las dinámicas desarrolladas por las entidades ofrecen una base sólida de conocimiento y herramientas que guían estas iniciativas. Este vínculo entre ambas dimensiones asegura que las experiencias compartidas en los grupos de reflexión y diálogo sean tanto enriquecedoras como transformadoras, al integrar la perspectiva única de la juventud con el trabajo estructurado y reflexivo de las entidades. Así, se genera un espacio integral donde el aprendizaje, la colaboración y la acción se convierten en motores para promover la convivencia y la diversidad en sus comunidades.

Cuando los y las jóvenes asumen roles activos en la creación y ejecución de iniciativas, no solo desarrollan sus competencias individuales, sino que refuerzan el tejido social de sus comunidades. Este proceso fomenta el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los desafíos colectivos, permitiéndoles ser agentes de cambio en la construcción de una convivencia más inclusiva y equitativa.



Empoderamiento y participación activa

El protagonismo juvenil empodera al brindar las herramientas necesarias para expresarse y tomar decisiones en contextos significativos. Este enfoque responde a la necesidad de superar las dinámicas en que la juventud son receptores/as pasivos de conocimiento, transformándose en líderes capaces de diseñar y liderar acciones que reflejen sus intereses, inquietudes y realidades. La participación activa de la juventud también crea espacios donde sus voces son escuchados y valoradas.

Innovación y creatividad

La juventud, con su perspectiva fresca y adaptativa, aportan innovación a las dinámicas interculturales. Su creatividad se manifiesta en propuestas que rompen con los enfoques tradicionales, introduciendo actividades que puedan conectar con las necesidades actuales de sus comunidades. Además, al involucrarles en el diseño y ejecución de iniciativas, la juventud aprende a trabajar colaborativamente, enfrentando desafíos y generando soluciones originales.

Construcción de identidad y resiliencia

Al liderar dinámicas interculturales, la juventud tiene la oportunidad de reflexionar sus propias identidades culturales y cómo estas interactúan con las de los/as demás. Este proceso fortalece su autoestima y además fomenta la resiliencia al capacitarlos para enfrentar situaciones de discriminación o exclusión. La comprensión y la aceptación de la diversidad cultural se convierten en herramientas clave para navegar en un mundo globalizado y complejo.

Impacto en las comunidades

Cuando la juventud lidera iniciativas interculturales, el impacto trasciende el ámbito individuales y se extiende a sus comunidades. Estas dinámicas, diseñadas desde sus perspectivas, son más cercanas a las realidades locales, lo que aumenta su efectividad y relevancia. Involucrando a jóvenes y diversos sectores de la comunidad, generamos redes de colaboración que potencian los resultados y aseguran la sostenibilidad de las iniciativas.

4.4. LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS CRÍTICAS DEL TRABAJO EN LOS GRD


El que se ha mostrado en esta guía, particularmente en este bloque, es un reflejo del compromiso y creatividad de las entidades involucradas, aunque no siempre responde completamente a los planteamientos originales establecidos en la fase de justificación inicial. Este desajuste puede relacionarse con los sesgos culturales que persisten en el tercer sector, donde las estructuras y metodologías preestablecidas suelen limitar la flexibilidad cultural y la capacidad de adaptación a las necesidades específicas de las comunidades. Ante este contexto, las actividades diseñadas por los/as jóvenes participantes en los GRD emergen como un contrapunto significativo, demostrando cómo el protagonismo juvenil puede ofrecer perspectivas innovadoras y enfoques más inclusivos que desafían las limitaciones estructurales.

Asimismo, se ha observado que, en ocasiones, el deseo de los/as profesionales de garantizar que las actividades se desarrollen de manera óptima puede llevar a la repetición de enfoques y dinámicas ya conocidas, lo que, si bien asegura cierto nivel de estabilidad, también puede limitar la innovación y la capacidad de generar nuevas perspectivas. Este patrón, motivado por la intención de acompañar y guiar a los/as jóvenes, pone de manifiesto la importancia de encontrar un equilibrio entre el acompañamiento profesional y el empoderamiento juvenil, permitiendo que las y los participantes asuman un rol más activo y creativo en el diseño de las dinámicas.

Por otro lado, se ha percibido una ligera diferencia en los resultados y las dinámicas de trabajo entre aquellos grupos que, durante el primer semestre, trabajaron con herramientas y fichas específicas sobre interculturalidad y aquellos que no lo hicieron. Estas herramientas parecen haber fortalecido la comprensión y el enfoque intercultural de los participantes, sentando una base más sólida para desarrollar actividades que promuevan el entendimiento y la convivencia. Este hallazgo subraya la relevancia de contar con recursos adecuados que enriquezcan tanto el proceso como los resultados en iniciativas de este tipo.

La autoría de esta guía no se hace responsable de las opiniones que puedan surgir durante la lectura y análisis de las siguientes actividades, ya que se reconoce que cada entidad y participante puede expresar su punto de vista de manera autónoma y libre. Las actividades fueron diseñadas para fomentar el intercambio y la reflexión, lo que puede dar lugar a diversas interpretaciones y opiniones personales. Es importante destacar que las opiniones que surjan durante la exposición de las siguientes actividades desarrolladas en el marco de los GRD, son responsabilidad exclusiva de los/as participantes y no reflejan necesariamente las posturas ni las intenciones.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Esta guía ha puesto de manifiesto que la interculturalidad es un proceso en constante evolución, que se enriquece con las interacciones y el aprendizaje mutuo, y que resulta fundamental para construir sociedades cohesionadas donde se valore la diversidad. Se ha hecho hincapié en la necesidad de adoptar una mirada crítica que reconozca las dinámicas de poder y cuestione las narrativas hegemónicas, promoviendo así una convivencia basada en la equidad, el respeto y el aprendizaje mutuo.

El trabajo colaborativo con profesionales y jóvenes de plataformas sociales salesianas ha sido esencial para identificar tanto las barreras como las oportunidades en la construcción de una sociedad intercultural. A través de los Grupos de Reflexión y Diálogo se ha facilitado un espacio seguro y participativo donde se han fomentado la reflexión crítica, el intercambio de experiencias y la identificación de sesgos inconscientes, promoviendo así una comprensión más profunda de la diversidad cultural y la construcción conjunta de estrategias para abordarla.

Además, la guía ha proporcionado un conjunto valioso de recursos y dinámicas prácticas que no solo facilitan la implementación de la interculturalidad crítica en contextos socioeducativos, sino que también promueven la adaptación de estas intervenciones a las necesidades y particularidades de cada grupo, fomentando la flexibilidad y la creatividad en el diseño de actividad. Se ha destacado la importancia del rol activo de jóvenes en estos procesos, reconociéndolos como agentes de cambio y protagonistas en la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad.

En resumen, la guía ha sentado las bases para una comprensión más profunda y crítica de la interculturalidad, ofreciendo herramientas prácticas y teóricas para su implementación efectiva en contextos socioeducativos. El trabajo realizado ha demostrado que, a través del diálogo, la reflexión y la acción conjunta, es posible avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa con la diversidad.

RECOMENDACIONES

01. Formación continua en interculturalidad crítica

Es fundamental que los y las profesionales del tercer sector reciban formación constante que les permita profundizar en su comprensión de la interculturalidad y desarrollar habilidades para abordar los desafíos que surgen en la práctica.

02. Implementación de GRD en diferentes contextos

Se recomienda la creación y consolidación de los GRD en diversas entidades y organizaciones, adaptando su enfoque a las necesidades específicas de cada contexto.

03. Fomento del protagonismo juvenil

Es esencial involucrar a los y las jóvenes como agentes activos en los procesos interculturales, promoviendo su participación en el diseño, implementación y evaluación de actividades.

04. Evaluación y sistematización de buenas prácticas

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de las estrategias interculturales implementadas, documentando los aprendizajes y sistematizando las buenas prácticas para su difusión y réplica.

05. Trabajo en red y colaboración

Es importante fortalecer el trabajo colaborativo entre entidades y organizaciones que trabajan en el ámbito de la interculturalidad promoviendo el intercambio de experiencias y la creación de sinergias.

CONCLUSIÓN:

La interculturalidad crítica es un proceso continuo que requiere compromiso, reflexión y acción.

Esta guía busca ser aporte en este camino, ofreciendo herramientas y perspectivas para construir una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

**“QUE LAS DIFERENCIAS SEAN PUENTES
Y NO MUROS, Y QUE LA
INTERCULTURALIDAD SEA EL LENGUAJE
QUE NOS UNE.”**

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bourdieu, Pierre. (1979). La distinción: Criterios y bases sociales del gusto. Taurus.

Bourdieu, Pierre. (1984). El sentido práctico. Taurus.

Bourgois, Philippe. (1995). En busca de respeto: Vendiendo crack en El Barrio. Siglo XXI Editores.

Foucault, Michel. (1969). La arqueología del saber. Siglo XXI Editores.

Foucault, Michel. (1975). Vigilar y castigar. Siglo XXI Editores.

Guazzelli, C. (2003). Políticas públicas y ciudadanía en Brasil. Revista de Ciencia Política, 25, 83-94.

Freire, Paulo. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI Editores.

Bourdieu, Pierre. (1979). La distinción: Criterios y bases sociales del gusto. Taurus.

Bourdieu, Pierre. (1984). El sentido práctico. Taurus.

Bourgois, Philippe. (1995). En busca de respeto: Vendiendo crack en El Barrio. Siglo XXI Editores.

Foucault, Michel. (1969). La arqueología del saber. Siglo XXI Editores.

Foucault, Michel. (1975). Vigilar y castigar. Siglo XXI Editores.

Guazzelli, C. (2003). Políticas públicas y ciudadanía en Brasil. Revista de Ciencia Política, 25, 83-94.

Freire, Paulo. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI Editores.

AGRADECIMIENTOS

Esta guía es el reflejo del compromiso y la dedicación de muchas personas y entidades que, día a día, trabajan por una sociedad más justa, inclusiva e intercultural.

*Nuestro más sincero agradecimiento a todas las **entidades de las Plataformas Sociales Salesianas** que han hecho posible este proceso, aportando su conocimiento, su experiencia y su vocación de servicio en la construcción de espacios educativos abiertos a la diversidad.*

*A los **equipos educativos**, que con su implicación, su entrega y su mirada crítica han sido el motor de este camino. Gracias por vuestra paciencia, por vuestra disposición a cuestionar y transformar las prácticas, y por creer en el poder de la educación como herramienta de cambio.*

Y, sobre todo, a los **grupos de adolescentes** que han participado con sus reflexiones, experiencias y sueños.

Vuestras voces han sido el faro que ha guiado este proceso, demostrando que una convivencia intercultural enriquecedora no es solo un deseo, sino una realidad que, entre todos y todas, podemos construir.

Gracias por compartir, por confiar y por demostrar que otro mundo es posible.

Esta guía es el reflejo del compromiso y la dedicación de muchas personas y entidades que, día a día, trabajan por una sociedad más justa, inclusiva e intercultural.





25 años
impulsando sueños

Coordinadora estatal
Plataformas Sociales Salesianas



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN



Financiado por la Unión Europea



contacto

COORDINADORA ESTATAL DE
PLATAFORMAS SOCIALES SALESIANAS
C/ José Gutiérrez Maroto nº 18, 28051 Madrid
913610050

www.psociallessalesianas.org
info@psociallessalesianas.org
[@psociallessalesianas](https://www.instagram.com/psociallessalesianas)

