VOLUMEN 48
XXXI Verano De la Ciencia
ISSN 2395-9797
www.jovenesenlaciencia.ugto.mx

Datos Interculturales de Empleados Mexicanos y Japoneses: Un Estudio Comparativo

Intercultural Data of Mexican and Japanese Employees: A Comparative Study

Rodríguez-Salazar M. A., Cisneros-Reyes Y. D.[1], Arredondo-Hidalgo, M. G.[2]
[1]Departamento de Arte y Empresa de la División de Ingenierías Campus Irapuato – Salamanca de la Universidad de Guanajuato.
[2] Departamento de Gestión de Empresa de la División de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guanajuato.
ma.rodriguez.salazar@ugto.mx, ycisneros@ugto.mx, mg.arredondohidalgo.ugto.mx

Resumen

Este artículo presenta un análisis comparativo de las diferencias interculturales entre empleados mexicanos y japoneses, destacando la importancia de comprender la cultura como un factor que influye en la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y las relaciones laborales. Además, explica los conceptos de interculturalidad y multiculturalidad, señalando que la primera promueve el diálogo y la interacción entre culturas, mientras que la segunda hace referencia a la coexistencia de diferentes grupos culturales. También aborda la escala de Erin Meyer como un modelo que permite comprender las diferencias culturales en el ámbito empresarial mediante ocho dimensiones de análisis. Finalmente, describe las principales características de la cultura laboral japonesa, como la disciplina, el trabajo en equipo, la mejora continua, la toma de decisiones por consenso y la puntualidad, concluyendo que el conocimiento de estas diferencias favorece la colaboración, reduce conflictos y fortalece el desempeño de los equipos multiculturales.

Palabras clave: interculturalidad, multiculturalidad, cultura, México y Japón.

Introducción

Para comprender los conceptos de interculturalidad y multiculturalidad, es necesario partir de un elemento fundamental: la cultura. Estos términos tienen su origen en la forma en que las personas, los grupos y las sociedades construyen y comparten valores, creencias, costumbres, normas y formas de vida. Por ello, antes de abordar las diferencias y relaciones entre interculturalidad y multiculturalidad, es indispensable definir qué se entiende por cultura, ya que este concepto constituye la base para analizar las interacciones entre individuos pertenecientes a distintos contextos culturales y comprender la diversidad presente en el mundo actual.

Cultura

Puede entenderse como la “programación colectiva de la mente” que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otro. Esta programación influye en aspectos como la percepción de la autoridad, el individualismo, el manejo de la incertidumbre, la orientación al tiempo y la forma en que las personas interactúan en distintos contextos sociales y organizacionales. (Geert Hofsted, 2001).

Interculturalidad

La interculturalidad es un concepto que hace referencia a las relaciones e interacciones que se establecen entre personas y grupos con diferentes culturas, identidades, lenguas, etnias, religiones o nacionalidades dentro de una misma sociedad. Más que limitarse a la coexistencia de distintas culturas, la interculturalidad implica un proceso dinámico de diálogo, reconocimiento mutuo, negociación y transformación de las relaciones sociales, buscando reducir las desigualdades y promover una convivencia basada en el respeto, la inclusión y la equidad. Desde esta perspectiva, la cultura no se entiende como algo fijo o estático, sino

como un fenómeno cambiante, híbrido y contextual que se construye mediante la interacción entre los individuos y los grupos. (Gunther Dietz, 2017).

Multiculturalidad

La multiculturalidad es la existencia de varias culturas conviviendo en un mismo espacio físico, geográfico o social. La multiculturalidad abarca todas las diferencias que se enmarcan dentro de la cultura, ya sean religiosas, lingüísticas, raciales, étnicas o de género. La multiculturalidad reconoce la diversidad cultural que existe en todos los ámbitos y promueve el derecho a esta diversidad.

Según la sociología o antropología cultural, la multiculturalidad es la constatación de que coexisten varias culturas en un mismo espacio geográfico o social, pero no existe una influencia o intercambio importante entre ellas. Es por ello que la multiculturalidad puede crear comunidades aisladas como, por ejemplo, los barrios italianos, chinos, palestinos, etc. que existen en algunas grandes ciudades sin o con muy poco contacto con la comunidad local.

La multiculturalidad y la interculturalidad son dos conceptos ligados entre sí. La multiculturalidad predica la diversidad cultural incluyendo la interculturalidad. La interculturalidad se refiere específicamente a la interacción y el intercambio entre estos diferentes grupos y comunidades. (Gabarda Balaguer, 2023)

Diferencias culturales

Las diferencias culturales son las variaciones en los valores, creencias, normas, costumbres, comportamientos y formas de comunicación que distinguen a los grupos humanos. Estas diferencias influyen en la manera en que las personas interpretan la realidad, toman decisiones, establecen relaciones y resuelven conflictos. En un contexto de globalización, comprender las diferencias culturales es fundamental para favorecer la cooperación, la comunicación efectiva y el trabajo en entornos multiculturales.

Según Geert Hofstede (2001), la cultura puede entenderse como la "programación colectiva de la mente" que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otro. Esta programación influye en aspectos como la percepción de la autoridad, el individualismo, el manejo de la incertidumbre, la orientación al tiempo y la forma en que las personas interactúan en distintos contextos sociales y organizacionales.

Por su parte, Fons Trompenaars & Hampden-Turner (2012) sostienen que las diferencias culturales se manifiestan en la manera en que las sociedades abordan las relaciones interpersonales, las reglas sociales, el logro individual, la expresión de las emociones y la relación con el entorno. Estas diferencias pueden generar malentendidos cuando las personas provienen de culturas con normas y expectativas distintas.

En el ámbito organizacional, Erin Meyer (2014) explica que las diferencias culturales afectan directamente la comunicación, la retroalimentación, el liderazgo, la toma de decisiones, la confianza y la resolución de desacuerdos. A través de su modelo The Culture Map, identifica ocho dimensiones culturales que permiten comprender cómo interactúan personas de diferentes países dentro de organizaciones globales.

Las diferencias culturales no deben entenderse como obstáculos, sino como oportunidades para enriquecer la innovación, fortalecer el aprendizaje y mejorar la capacidad de adaptación de las organizaciones. Sin embargo, para aprovechar estos beneficios es necesario desarrollar competencias interculturales que permitan reconocer, respetar y gestionar la diversidad cultural de manera efectiva.

Una vez definidos los conceptos de cultura, interculturalidad, multiculturalidad y diferencias culturales, resulta pertinente establecer las principales distinciones entre interculturalidad y multiculturalidad, las cuales se presentan en la siguiente tabla.

***Tabla 1**. Diferencias entre interculturaludad y multiculturalidad.*

Interculturalidad	Multiculturalidad
Se refiere a la interacción y diálogo entre culturas.	Se refiere a la coexistencia de diversas culturas.
Promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo.	Reconoce la diversidad cultural.
Implica comunicación, respeto y cooperación entre los grupos.	No requiere necesariamente relaciones entre los grupos.
Propone una forma de relación social.	Describe una realidad social.

Fuente: Elaboración propia, 2026.

En el ámbito organizacional, diversos autores han desarrollado modelos que permiten comprender cómo las diferencias culturales influyen en la comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones dentro de equipos internacionales. Uno de los modelos más reconocidos es el propuesto por Erin Meyer.

Generalidades de la escala de Erin Meyer

La escala de Erin Meyer, presentada en el libro *The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business* (2014), es un modelo diseñado para comprender y gestionar las diferencias culturales en contextos empresariales internacionales. Su objetivo es explicar cómo las personas de distintas culturas perciben la comunicación, el liderazgo, la confianza, la toma de decisiones y la resolución de conflictos, con el fin de mejorar la colaboración en equipos multiculturales.

A diferencia de otros modelos interculturales, como el de Geert Hofstede, la propuesta de Erin Meyer está orientada principalmente al contexto organizacional y de negocios internacionales. En lugar de clasificar a las culturas mediante dimensiones independientes, Meyer propone un mapa cultural que permite comparar países a partir de ocho escalas continuas, mostrando que el comportamiento de una cultura depende del contexto y de la cultura con la que interactúa.

El modelo sostiene que ninguna cultura es superior a otra; simplemente existen diferentes maneras de interpretar la comunicación, ejercer el liderazgo y construir relaciones laborales. Por ello, comprender estas diferencias favorece la disminución de conflictos, el fortalecimiento del trabajo colaborativo y el desarrollo de competencias interculturales en organizaciones con presencia internacional.

Las ocho dimensiones de la escala de Erin Meyer

La escala se integra por ocho dimensiones que permiten analizar el comportamiento cultural de los países:

1. *Comunicación (Communicating)*: Evalúa si una cultura se comunica de manera explícita (bajo contexto) o implícita (alto contexto).
2. *Evaluación (Evaluating)*: Analiza la forma en que las personas proporcionan retroalimentación, desde una crítica directa hasta una crítica indirecta.
3. *Persuasión (Persuading)*: Examina si los argumentos se construyen con base en principios teóricos o en aplicaciones prácticas.
4. *Liderazgo (Leading)*: Describe el grado de jerarquía existente dentro de las organizaciones y la relación entre líderes y colaboradores.
5. *Toma de decisiones (Deciding)*: Evalúa si las decisiones se toman de manera consensuada o de forma jerárquica.

6. *Confianza (Trusting)*: Analiza si la confianza se desarrolla mediante las relaciones personales o principalmente a través del desempeño profesional.
7. *Desacuerdo (Disagreeing)*: Explica cómo las culturas enfrentan los conflictos, desde una confrontación abierta hasta la evitación del conflicto.
8. *Programación del tiempo (Scheduling)*: Describe si las personas prefieren una planificación lineal y estricta o una administración flexible del tiempo.

Figura 1. Escalas del Modelo The Culture Map de Erin Meyer.



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Cultura de trabajo japonesa

Se caracteriza por un fuerte sentido de responsabilidad, disciplina, cooperación y compromiso con la organización. Estos valores han contribuido al desarrollo económico de Japón y siguen influyendo en la forma en que las empresas gestionan a sus colaboradores y equipos multiculturales. No obstante, en los últimos años esta cultura ha experimentado cambios debido a la globalización, la digitalización y la búsqueda de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

La cultura laboral japonesa ha sido ampliamente reconocida por su influencia en el éxito industrial y económico del país. Su modelo organizacional se fundamenta en valores como la disciplina, la cooperación, el compromiso colectivo y la mejora continua, elementos que han permitido a numerosas empresas japonesas consolidarse como referentes mundiales en calidad e innovación. No obstante, la globalización y la internacionalización de las organizaciones han generado nuevos retos para la interacción con colaboradores de diferentes contextos culturales.

Estas características adquieren especial relevancia cuando empresas japonesas establecen operaciones en México, ya que la interacción entre ambas culturas puede generar diferencias en la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. En consecuencia, comprender estas diferencias resulta indispensable para mejorar el desempeño de los equipos multiculturales.

Relación con la escala de Erin Meyer

Las características de la cultura japonesa pueden analizarse mediante la escala de Erin Meyer:

Tabla 2. *Tendencias de la cultura japonesa según la escala de Erin Meyer.*

Dimensión	Tendencia en Japón
Comunicación	Alto contexto e indirecta
Evaluación	Retroalimentación indirecta
Persuasión	Basada en principios y análisis
Liderazgo	Jerárquico
Toma de decisiones	Consenso (*nemawashi*)
Confianza	Se construye mediante relaciones y cumplimiento
Desacuerdo	Se evita la confrontación pública
Gestión del tiempo	Muy lineal y puntual

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Tabla 3. *Trabajos recientes sobre equipos multiculturales con japoneses.*

Autor	Año	Principales hallazgos	Enlace
Cisneros-Reyes, Y. D., Conraud-Koellner, E., Arredondo-Hidalgo, M. G., & Ortega-Hernández, G. M.	2024	Estudio de caso sobre un equipo multicultural mexicano-japonés en la industria automotriz. Utiliza la escala de Erin Meyer y concluye que la convivencia laboral favorece la adaptación cultural y el surgimiento de similitudes entre ambas culturas, mejorando la comunicación y la colaboración	Abrir
Cruz Lugo, M., Solorio Negrete, M., Gómez Gutiérrez, S., Arredondo-Hidalgo, M. G., & Cisneros-Reyes, Y. D.	2024	Analiza las dinámicas de trabajo entre mexicanos y japoneses utilizando los modelos de Hofstede y Erin Meyer. Encontró diferencias en los estilos de comunicación: los mexicanos son más directos y expresivos, mientras que los japoneses priorizan la comunicación indirecta y la armonía grupal.	Abrir
Mandujano-Salazar, Y. Y.	2020	Explica las características de la cultura corporativa japonesa y destaca que comprender valores como la disciplina, el trabajo en equipo, la mejora continua y el compromiso organizacional facilita la colaboración entre empresas japonesas y latinoamericanas.	Abrir

Wang, Y., Wu, R., & Gao, L.	2025	Identifica que los principales desafíos de los equipos multiculturales son las diferencias culturales, la coordinación de tareas y la gestión del equipo. Propone mecanismos de coordinación adaptativos para mejorar el desempeño en equipos internacionales.	Abrir
Meza Aguirre, V. E., Miramontes López, J. A., Padilla Alfaro, N., & Freitag, V.	2024	El estudio presenta el proyecto "Descubriendo a México", cuyo propósito fue difundir la cultura popular mexicana entre migrantes japoneses residentes en Guanajuato mediante talleres artísticos sobre leyendas, juegos y juguetes tradicionales. Los resultados muestran que las actividades favorecieron el diálogo intercultural, incrementaron el interés de los participantes por conocer la cultura mexicana y ayudaron a reducir prejuicios y estereotipos. Asimismo, se observó que las barreras lingüísticas pueden dificultar la integración; sin embargo, la educación artística funcionó como una herramienta eficaz para fortalecer la comunicación, la empatía, el respeto mutuo y la comprensión intercultural entre mexicanos y japoneses. Los participantes manifestaron una valoración positiva de la experiencia y expresaron interés por seguir aprendiendo sobre México.	Abrir

Fuente: Elaboración propia, 2026.

La revisión de la literatura evidencia que las diferencias interculturales constituyen un factor determinante para el funcionamiento de los equipos multiculturales. Los modelos de Hofstede, Trompenaars y especialmente la escala de Erin Meyer permiten comprender cómo las diferencias en comunicación, liderazgo, confianza y toma de decisiones influyen en el desempeño organizacional. En el caso específico de la interacción entre colaboradores mexicanos y japoneses, diversos estudios muestran que las diferencias culturales representan tanto desafíos como oportunidades para fortalecer la colaboración, la innovación y el aprendizaje organizacional.

Finalmente, como estrategia de sensibilización y transferencia de los hallazgos de esta revisión, se propone el taller “Culturas en resonancia: México y Japón en la educación para la paz”, con una duración de 50 minutos y dirigido a un máximo de 15 participantes. El taller lleva a un plano práctico las dimensiones interculturales analizadas —comunicación, retroalimentación, liderazgo, toma de decisiones, confianza, manejo del desacuerdo y gestión del tiempo—, con el propósito de que las personas reconozcan tanto las diferencias como los puntos de convergencia entre las culturas laborales mexicana y japonesa. Mediante preguntas generadoras, el análisis de similitudes, una breve exposición y la elaboración de una historieta apoyada en prácticas de atención plena o *mindfulness*, se busca cuestionar estereotipos, fortalecer la empatía y promover una comunicación intercultural respetuosa y orientada a la educación para la paz.

El taller concluye con el “Laboratorio de la tercera cultura”, en el cual los participantes transforman lo aprendido en acuerdos concretos para comunicar desacuerdos, tomar decisiones, cumplir plazos, distribuir responsabilidades y resolver errores. A través del semáforo cultural y del “pasaporte del equipo binacional”, los equipos determinan qué prácticas conviene conservar, adaptar o crear, evitando atribuir características rígidas a una nacionalidad. De esta manera, el taller no sólo permite divulgar y sensibilizar sobre los hallazgos del tema, sino que los convierte en herramientas aplicables para construir formas compartidas de trabajo basadas en el respeto, la negociación, la colaboración, el bienestar común y la mejora continua.

Conclusiones

La revisión permite concluir que las diferencias interculturales pueden influir significativamente en la manera en que empleados mexicanos y japoneses se comunican, ejercen el liderazgo, construyen confianza, toman decisiones y afrontan los desacuerdos. Sin embargo, estas diferencias no deben interpretarse como rasgos absolutos ni como evidencia de la superioridad de una cultura sobre otra, sino como tendencias contextuales que pueden ocasionar malentendidos cuando permanecen implícitas y convertirse en fuentes de aprendizaje, adaptación e innovación cuando se reconocen y gestionan adecuadamente. La escala de Erin Meyer

constituye una herramienta útil para hacer visibles estas variaciones, siempre que se emplee como una guía comparativa y no como un medio para reproducir estereotipos.

En consecuencia, la colaboración efectiva entre personas mexicanas y japonesas requiere competencias interculturales, comunicación clara y espacios de negociación que permitan crear prácticas comunes. El taller propuesto complementa la revisión al convertir sus hallazgos en una experiencia participativa de sensibilización y cocreación. Con ello, se favorece que la diversidad deje de percibirse como una barrera y sea aprovechada para construir una tercera cultura de trabajo más respetuosa, adaptable, colaborativa y orientada a la paz.

Referencias

Aguirre, V. E. M., López, J. A. M., Alfaro, N. P., & Freitag, V. (2024). Mundos diferentes: una propuesta de difusión de la cultura popular mexicana a través de talleres artísticos dirigidos a migrantes japoneses en México. *Revista Digital Do LAV*, 17(1), e3/1–17. https://doi.org/10.5902/1983734886839

Cisneros Reyes, Y. D., Conraud Koellner, E., Arredondo Hidalgo, M. G., & Ortega Hernández, G. M. (2024). Desafíos y oportunidades en equipos interculturales: Un análisis comparativo entre México y Japón. *Jóvenes en la Ciencia,* 33. https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/es/article/view/4868/4348

Cisneros-Reyes, Y. D., Conraud-Koellner, E., Arredondo-Hidalgo, M. G., & Ortega-Hernandez, G. M. (2024). Unveiling cultural components: Japanese and Mexican traits in intercultural work teams. *Educational Administration: Theory and Practice,* 30(5), 6638–6643. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3980

Dietz, G. (2017). Interculturalidad: una aproximación antropológica. *Perfiles Educativos*, 39 (156), 192–207. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.156.58293

Gabarda Balaguer, J. E. (2023, 12 de mayo). Multiculturalidad. *Plataforma OSICO*. https://www.osicoplatform.com/multiculturalidad/

Hofstede, G. (2001*). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications. https://research.ebsco.com/c/cwv642/viewer/html/eu57ugtfab

Mandujano-Salazar, Y. Y. (2020). Revisitando el modelo de la cultura corporativa japonesa y la importancia de su comprensión en América Latina. NovaRUA. *Revista Universitaria de Administración*, 12(21), 82–104. https://doi.org/10.20983/novarua.2020.21.5

Meyer, E. (2014). The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. *PublicAffairs.* https://research.ebsco.com/c/cwv642/viewer/html/pqvovnty4j

Ministry of Economy, Trade and Industry. (2022). White Paper on International Economy and Trade. https://www.meti.go.jp/english/report/data/wp2022/wp2022.html

OECD. (2021). OECD Economic Surveys: Japan 2021. *OECD Publishing*. https://doi.org/10.1787/6b749602-en

Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2012*). Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business* (3rd ed.). McGraw-Hill. https://research.ebsco.com/c/cwv642/viewer/html/7fxs66yuk5

Wang, Y., Wu, R., & Gao, L. (2025). Embarking on cross-cultural team endeavors: Unveiling challenges and coordination mechanisms. *Nankai Business Review International,* 16(2), 265–283. https://doi.org/10.1108/NBRI-06-2024-0059

Anexo 1. Datos del taller Culturas en Resonancia México y Japón en la Educación para la Paz.

Objetivo del Taller:

Sensibilizar a los participantes acerca de las dimensiones interculturales entre México-Japón a través del reconocimiento de las diferencias y convergencias entre las culturas mexicana y japonesa con el fin de promover el respeto y la educación para la paz en una comunicación intercultural integral. Esto a través de la metodología del arte del mindfuless . Asimismo, cocrear acuerdos que permitan construir una tercera cultura de trabajo entre personas japonesas y mexicanas, basada en el respeto, la colaboración y la educación para la paz.

Estructura del Taller (con duración de 50 minutos):

1. Bienvenida y encuadre (5 min)

Objetivo: Introducir el tema y preparar a los participantes.

Dinámica breve:

- Pregunta generadora:
  "¿Qué es lo primero que te viene a la mente cuando escuchas Japón? ¿Y cuando escuchas México?"

- Se anotan algunas respuestas en el pizarrón/mural digital.

- Introducción breve:

  - La interculturalidad implica convivir, dialogar y aprender mutuamente entre culturas.

2. Actividad rompehielo: "Similitudes inesperadas" (10 min)

Objetivo: Mostrar a las culturas que aparentemente son lejanas y que comparten rasgos comunes.

1. En 3 minutos por situación, se responde:
   - ¿Qué conocemos de México en este tema?
   - ¿Qué conocemos de Japón?
   - ¿Hay alguna similitud o punto de encuentro?

3. Exposición: México y Japón desde una mirada intercultural (10 min)

Objetivo: Brindar contexto sin caer en estereotipos.

4. Dinámica central: realización de una historieta aplicando la práctica del mindfulness como arte (15 min, incluida la plenaria de 5 min).

Discusión en plenaria (5 min):
Cada grupo presenta brevemente su solución intercultural.

5. Cierre lúdico: "Laboratorio de la tercera cultura" (10 min)

Objetivo: Cocrear las características de una forma de trabajo compartida por personas japonesas y mexicanas, transformando las diferencias en acuerdos concretos de colaboración.

Idea clave: La tercera cultura no consiste en que una parte se adapte por completo a la otra ni en sumar estereotipos. Surge cuando el grupo crea prácticas nuevas que todas las personas comprenden, consideran justas y pueden aplicar.

Dinámica por equipos de 3 a 5 personas:

1. Semáforo cultural (2 min). Cada equipo dispone de tres tarjetas: “Conservamos”, “Adaptamos” y “Creamos”. La persona facilitadora menciona cinco retos: comunicar un desacuerdo, tomar decisiones, cumplir tiempos, distribuir responsabilidades y resolver errores. En cada reto, el equipo levanta la tarjeta que represente lo que haría para construir una práctica compartida.

2. Pasaporte del equipo binacional (5 min). En una hoja de papel craft se dibujan tres columnas: “Aportes de Japón”, “Aportes de México” y “Nuestro nuevo acuerdo”. El equipo redacta un acuerdo para cada reto, con conductas observables y evitando atribuir rasgos fijos a una nacionalidad.

Características que pueden orientar el pasaporte: comunicación clara y respetuosa; confianza y cuidado de las relaciones; planeación con capacidad de adaptación; participación con responsabilidades definidas; mejora continua; retroalimentación sin perder la armonía; y compromiso con el bienestar común.

3. Bautizo y pitch (2 min). Cada equipo da un nombre y dibuja un símbolo para su tercera cultura. Después la presenta en 30 segundos con la frase: “En nuestro equipo trabajamos bien cuando…”.

4. Círculo de resonancia (1 min). Cada participante comparte una palabra que represente el acuerdo que se compromete a practicar. Las palabras se colocan alrededor de los símbolos para formar un mural colectivo.

Cierre reflexivo

No existe una única manera japonesa o mexicana de trabajar. La tercera cultura se construye al escuchar, negociar y probar acuerdos que aprovechan distintas experiencias sin imponerlas. Así, la diferencia deja de ser una barrera y se convierte en una fuente de aprendizaje y paz.

Número máximo de Participantes: 15

Materiales y equipo, necesarios para la realización del taller (Se priorizará el uso de materiales ecológicos y reciclados).

- Rotafolio
- Plumones de colores
- Lápices de colores
- Etiquetas adheribles para escribir los nombres de los participantes
- Hojas de papel craft mediano para que los participantes realicen su historieta
- Laptop
- Proyector-cañón
- Tarjetas o notas adhesivas de tres colores para el semáforo cultural