



E-LEARNING

Nivel 3



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

WA12: Mente abierta y voluntad de cambio

3.23 Derechos individuales, cultura y conciencia de la diversidad: Parte C

LO3.65: Demostrar capacidad para utilizar palabras, señales no verbales y acciones que valoren la diversidad entre colegas, clientes y partes interesadas.

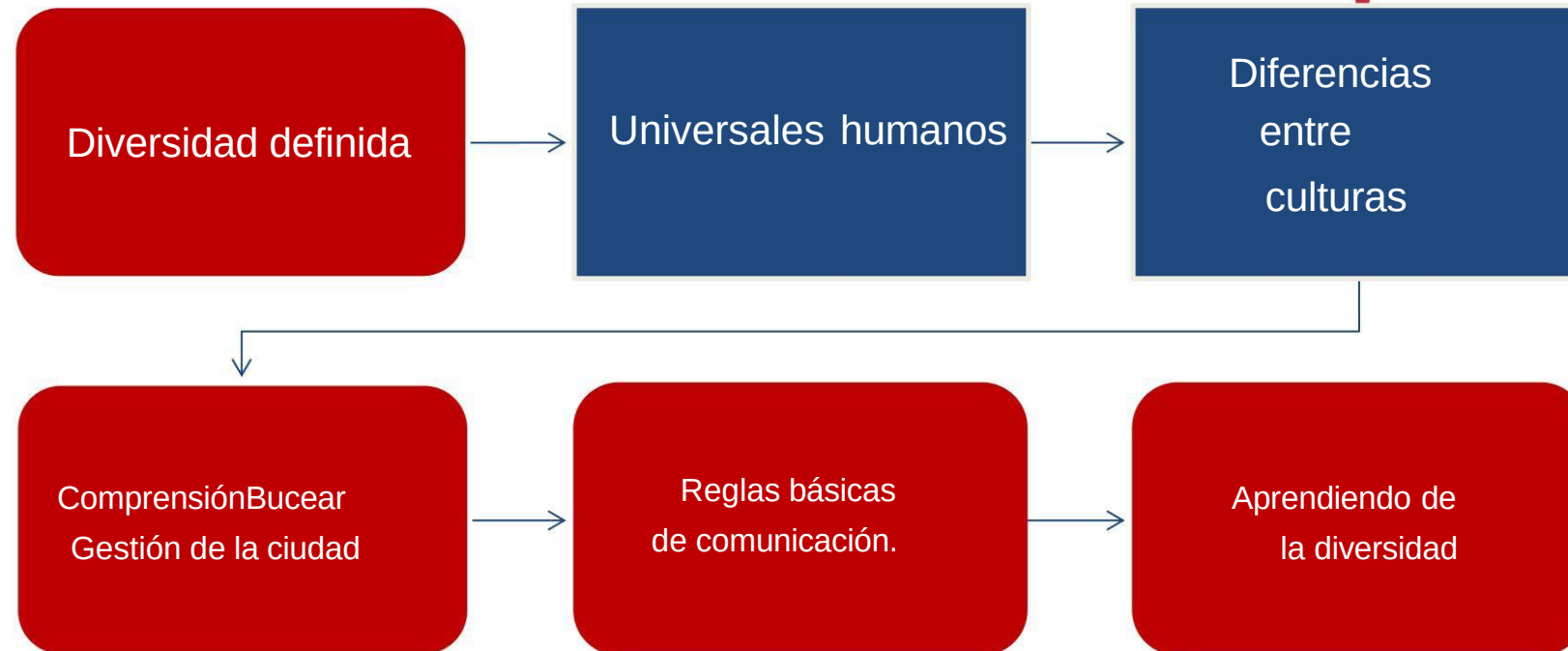
LO3.66: Demostrar capacidad para interactuar con otras personas de una manera sensible a sus necesidades individuales y respetando sus antecedentes, habilidades, valores, costumbres y creencias.

LO3.67: Demostrar capacidad para defender los derechos de las personas diferentes a uno mismo.

LO3.68: Demostrar capacidad para aprender de otras personas que son diferentes a uno mismo y utilizar esto para mejorar las formas de interactuar con los demás.



Mapa de ruta



Cultura es la variedad de características: espirituales, materiales, mentales, emocionales, diferentes de grupos o sociedades sociales, e incluye las artes, los conocimientos, el estilo de vida y las condiciones de vida, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.

- Actitudes
- Valores
- Comportamientos
- Otros

Diversidad definida

La diversidad cultural es la cualidad de culturas diversas o diferentes, a diferencia del monocultivo. La frase diversidad cultural también puede referirse a que las diferentes culturas

respeten las



- Poner énfasis en las similitudes
- El trabajo de Brown sobre 'Human Universals'
- El trabajo de Ekman e Izard sobre expresiones faciales
- ¿Somos TAN diferentes después de todo?



**DON'T
FORGET WE
SHARE A
COMMON
HUMANITY**



Proverbios entre culturas

EPERO_LO_3.65_M_001

El trabajo de Brown sobre 'Human Universals'

Human Universals es un libro de Donald Brown, un profesor estadounidense de antropología. Brown dice que los humanos universales "comprenden aquellas características de la cultura, la sociedad, el lenguaje, el comportamiento y la psique para las cuales no existen excepciones conocidas".

La investigación de Paul Ekman y Carroll Izard exploró la universalidad propuesta de las emociones,

- mostrando que se reconocía que la expresión de las emociones comunicaba los mismos sentimientos en culturas de Europa, América del Norte y del Sur, Asia y África.
- Crearon conjuntos de fotografías que mostraban expresiones emocionales acordadas por los estadounidenses. Estas fotografías luego se mostraron a personas de otros países con instrucciones de identificar la emoción que mejor describe el rostro.

El trabajo de Ekman e Izard concluyó que las expresiones faciales eran, de hecho, universales, innatas y derivadas filogenéticamente.



Diferencias entre culturas

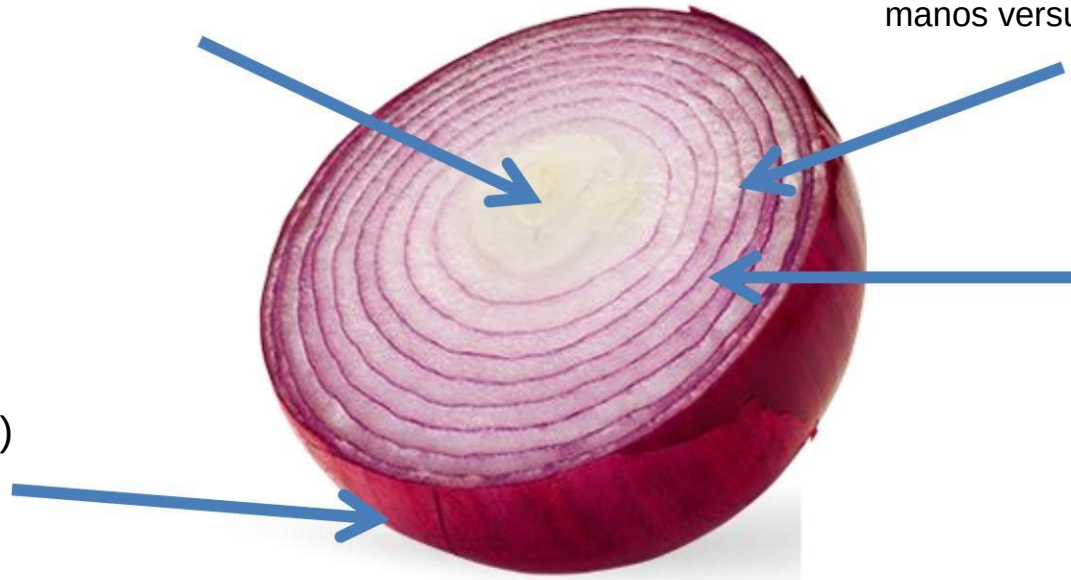
Aspectos diferenciales

Creencias/
valores básicos (definición de
bueno/malo, bello/feo, santo/
impío, etc.)

Normas/costumbres populares (dar la
mano versus inclinarse, comer con las
manos versus utensilios, etc.)

Diferencias culturales
visuales (idioma,
vestimenta, comida, etc.)

Normas/costumbres
(usar hiyab, convivir con
una pareja romántica
antes del matrimonio, etc.)



Diferencias entre culturas

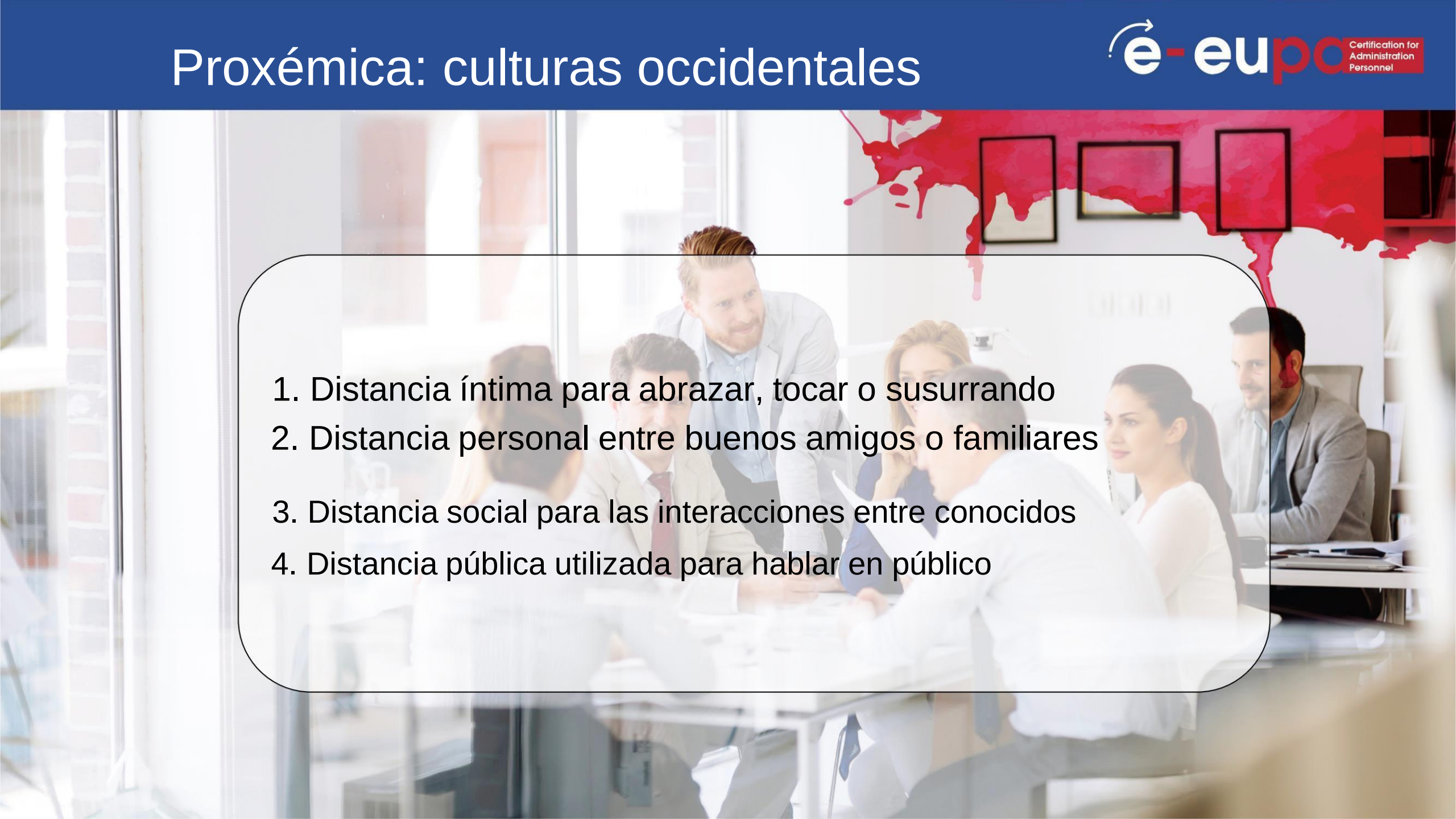
Diferencias entre culturas

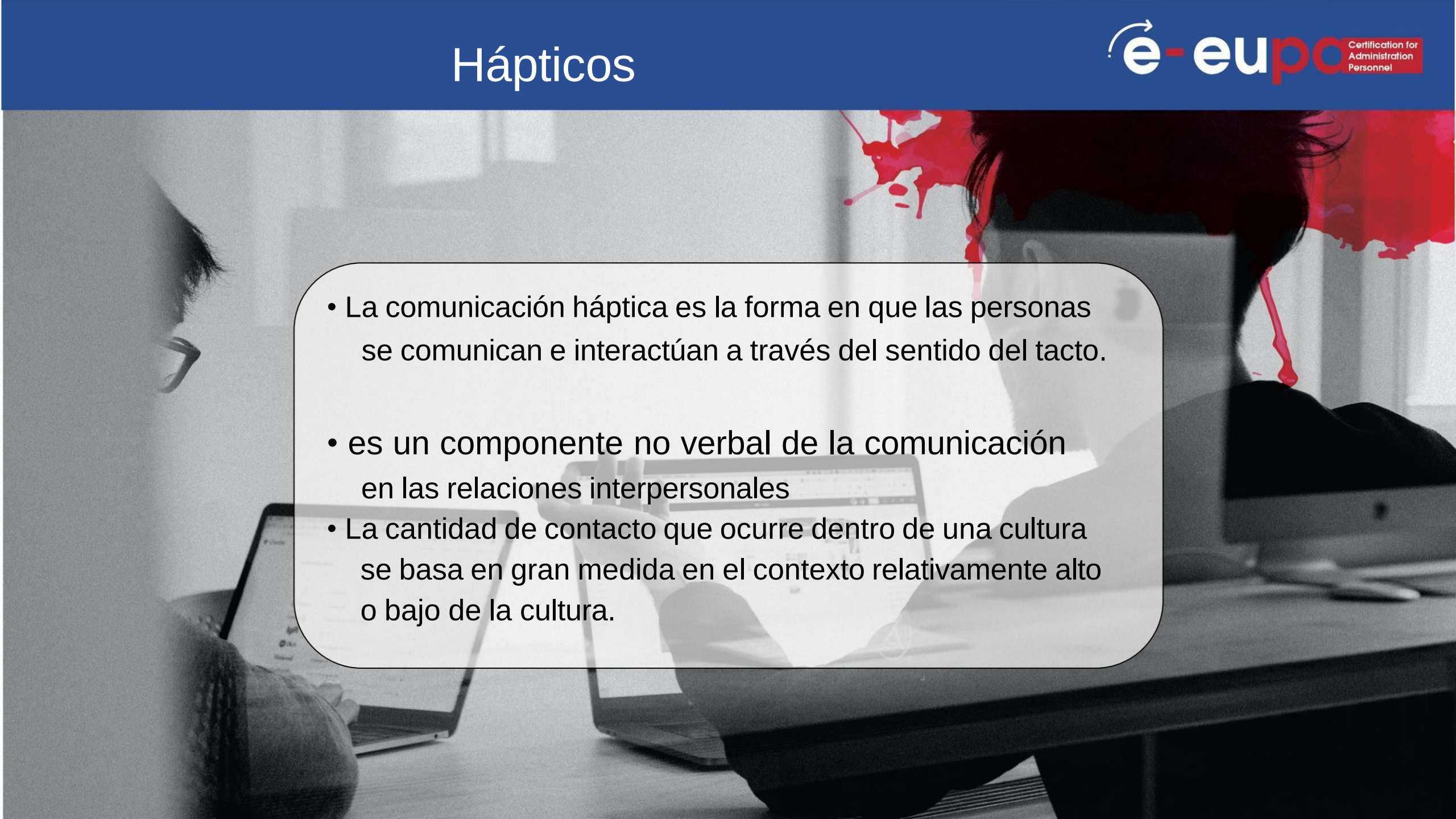
- Distancia de percepciones (proxémica)
- Tocar (hápticos)
- Contacto visual
- Gestos con las manos

Similitudes entre culturas

- Varias expresiones faciales
- Sonrisa

Proxémica: culturas occidentales

- 
1. Distancia íntima para abrazar, tocar o susurrando
 2. Distancia personal entre buenos amigos o familiares
 3. Distancia social para las interacciones entre conocidos
 4. Distancia pública utilizada para hablar en público

- 
- La comunicación háptica es la forma en que las personas se comunican e interactúan a través del sentido del tacto.
 - es un componente no verbal de la comunicación en las relaciones interpersonales
 - La cantidad de contacto que ocurre dentro de una cultura se basa en gran medida en el contexto relativamente alto o bajo de la cultura.

“Contacto físico en el café,
experimento” (Harper).

En una hora:

Se observaron 180 interacciones físicas en los
puerto rriqueños, 110 para los franceses,
ninguno para Inglés y 2 para americanos.

Evite tocar

- Alemania
- Japón
- Inglaterra
 - EE. UU.
 - Canadá
 - Australia
 - Nueva Zelanda
 - Estonia
 - Portugal
 - Países escandinavos

Es aceptable tocar

- India
- Turquía
 - Francia
 - Italia
 - Grecia
 - España
 - Medio Oriente
 - Algunas partes de Asia
 - Rusia
 - Chipre

Contacto visual

Convencional
culturas
occidentales



atención

Muchas
otras culturas

falta de respeto

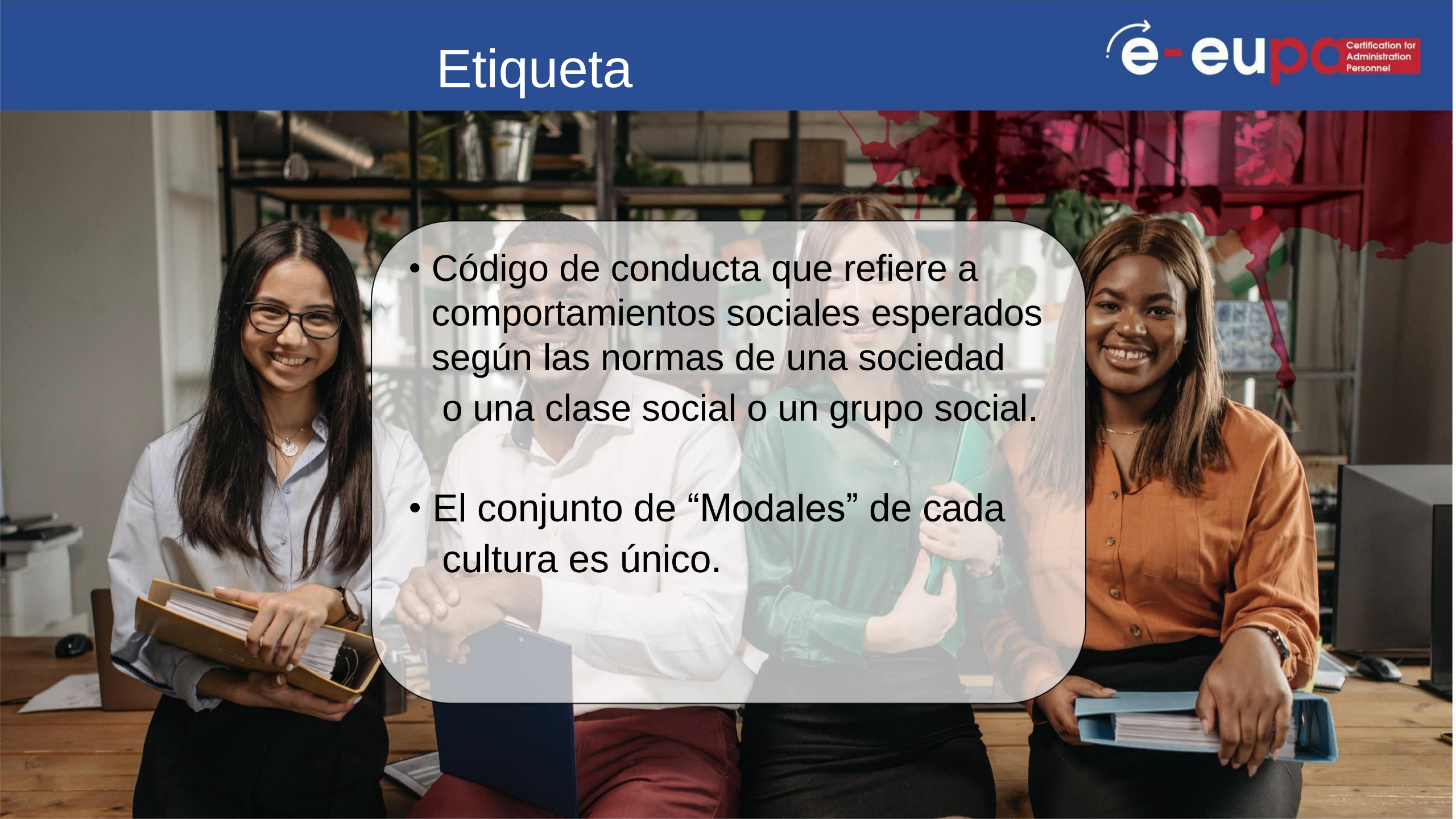


Signo de mala educación por
interés sexual.



- Los gestos con las manos significan cosas diferentes para culturas diferentes.
- Los chipriotas y otros pueblos mediterráneos utilizan a menudo las manos al hablar.
- Sin embargo, cuando hablamos con alguien de una cultura diferente, debemos tener mucho cuidado ya que un gesto puede generar resentimiento, disgusto o incluso insulto.

Etiqueta

- 
- Código de conducta que refiere a comportamientos sociales esperados según las normas de una sociedad o una clase social o un grupo social.
 - El conjunto de “Modales” de cada cultura es único.

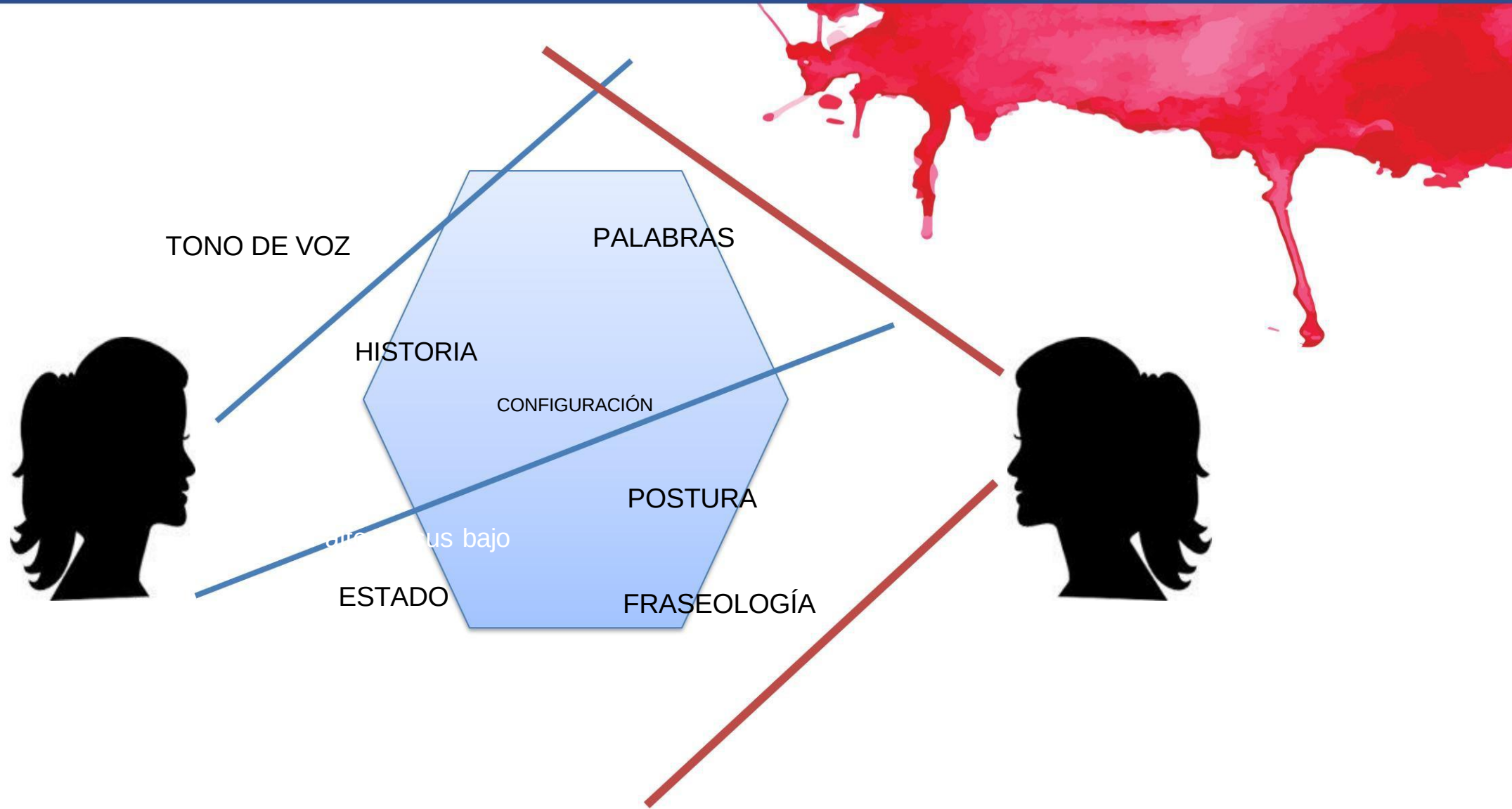
Ejemplos de etiqueta

- China y Japón → es aceptable hacer ruido al comer sopa.
- Nueva Caledonia cuando alguien saca la lengua → equivale a esperanza de sabiduría y energía.
- Tíbet → una señal de respeto al saludar.
- India → la gente usa las manos al comer.
- México → cortesía y respeto hacia el anfitrión llegar tarde a la cena, ya que si alguien llega a tiempo es como 'empujar' al anfitrión a darse prisa.

Contexto, alto versus bajo

- contexto bajo → las personas explican el significado del tema de discusión.
- contexto alto → los hablantes asumen que los oyentes entienden de qué están hablando.
- Según Hall, las culturas de alto contexto tienden a internalizar el significado, que está incrustado en las relaciones, los roles sociales, las situaciones, la historia de las personas que interactúan, etc. Por otro lado, en las culturas de bajo contexto el significado se puede encontrar en las palabras.

Contexto, alto versus bajo



LO QUE DICEN LOS BRITÁNICOS	LO QUE QUIEREN LOS BRITÁNICOS	LO QUE ENTIENDEN LOS EXTRANJEROS
Con el mayor respeto	Eres un idiota	El me esta escuchando
No esta mal	Eso es bueno	eso es pobre
Esa es una propuesta muy valiente.	estas loco	Él piensa que tengo coraje
Bastante bien	Un poco decepcionante	Bastante bien
Yo sugeriría	Hazlo o prepárate para justificar	Piensa en la idea, pero haz lo que tú mismo me gusta
Ah, por cierto/por cierto	El objetivo principal de nuestra discusión es	Eso no es muy importante

Otras diferencias

- **Cortesía**

Aunque en la mayoría de las culturas se espera cortesía en la comunicación verbal, en algunas se considera más importante que en otras

- **Autoestima**

En algunas culturas es extremadamente importante no causar problemas a alguien o no criticar abiertamente a alguien. •

- **Seriedad**

En culturas donde se prefiere la seriedad en las interacciones verbales, existe un protocolo sobre lo que se espera que se diga, dependiendo del tipo de conversación y el nivel de intimidad, especialmente cuando hay comunicación con personas superiores.

La “Gestión de la Diversidad” es el proceso continuo del:
reconocimiento de las diferencias entre la fuerza laboral y los clientes
en todo centro de funciones de negocio, comunicaciones, procesos y
servicios de gestión para crear un entorno justo, organización
armoniosa, inclusiva, creativa y eficaz.

- 
- Fomenta la inclusión, la participación y la contribución total de todo el personal a los objetivos de la empresa.
 - Busca activamente y capitaliza los beneficios de tener una fuerza laboral diversa
 - Garantiza el cumplimiento de obligaciones legales como la seguridad y la igualdad de oportunidades laborales.

- 
- Reconoce y tiene en cuenta la diversidad de clientes, clientes y proveedores en la comercialización y provisión de bienes y servicios.
 - Desarrolla y mejora la reputación de la empresa entre diversos grupos en la comunidad y en los mercados internacionales.



Horario gimnasio femenino

E-EUPA_LO_3.66_M_001

La evolución de la gestión de la diversidad

1970 mediados de 1990

- Primeras leyes contra la discriminación racial y sexual.

Legislación sobre igualdad de oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, derechos humanos y derechos de las personas con discapacidad.

La evolución de la gestión de la diversidad

1970 mediados de 1990

- El principal imperativo empresarial era garantizar el cumplimiento para reducir los riesgos de costosas acciones legales y sanciones, lesiones, daños a la reputación, baja moral y otros efectos negativos sobre la productividad. Este sigue siendo el caso hoy.
- Los gerentes eran responsables de la equidad y la tolerancia a través de políticas de cumplimiento, sistemas de control y capacitación del personal.

1990 presente

- Mayor diversidad de la fuerza laboral, mayor competencia por personal talentoso en un economía del conocimiento globalizada, mayores expectativas de los empleados sobre equilibrio entre vida personal y laboral, carrera y aprendizaje, oportunidades, respeto, flexibilidad, consulta y reconocimiento. Leyes contra difamación racial y discriminación por edad.

1990presente

- El imperativo empresarial está cambiando hacia los beneficios y un modelo de competitividad que mantenga el cumplimiento. Para reducir los riesgos, respondiendo al mismo tiempo a las necesidades sociales y económicas para asegurar la eficacia y viabilidad organizacional.

Los gerentes con cada vez más responsables para minimizar las desventajas y maximizar las ventajas de la diversidad de la fuerza laboral para garantizar la cohesión y la inclusión como componente esencial de eficacia organizacional.

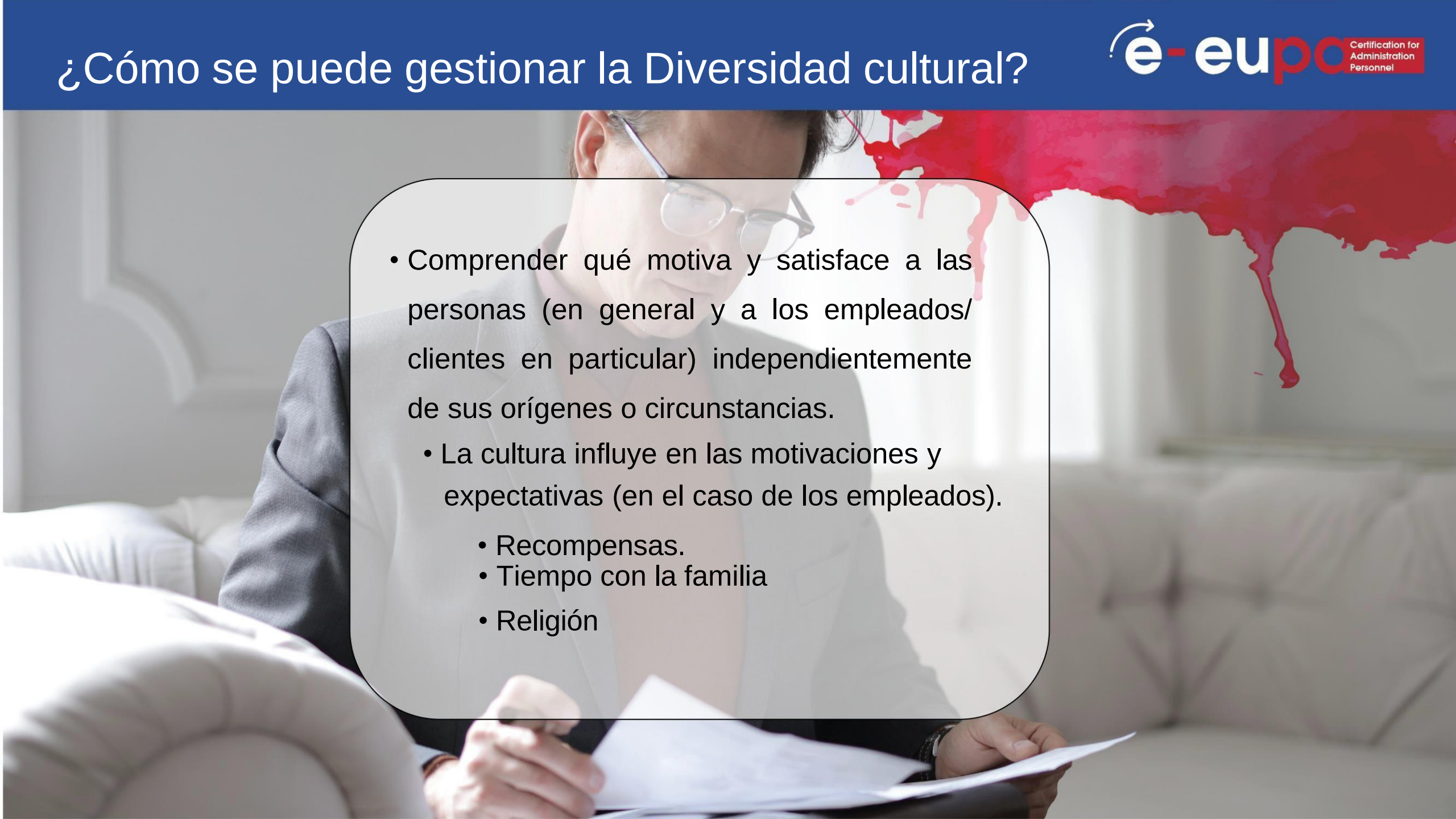
¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

- Una habilidad genérica (de una forma u otra todos hemos gestionado la diversidad afrontándola, ignorándola o evitándola
- La gestión de la diversidad requiere que las organizaciones y los individuos adquieran nuevos conocimientos y habilidades y desarrollen competencia cultural.

Gestionar

La conciencia, el conocimiento, las habilidades, las prácticas y los procesos necesarios para funcionar de manera efectiva y apropiada en situaciones culturalmente diversas en general y en particular en las interacciones con personas de diferentes culturas.

¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

- 
- Comprender qué motiva y satisface a las personas (en general y a los empleados/clientes en particular) independientemente de sus orígenes o circunstancias.
 - La cultura influye en las motivaciones y expectativas (en el caso de los empleados).
 - Recompensas.
 - Tiempo con la familia
 - Religión

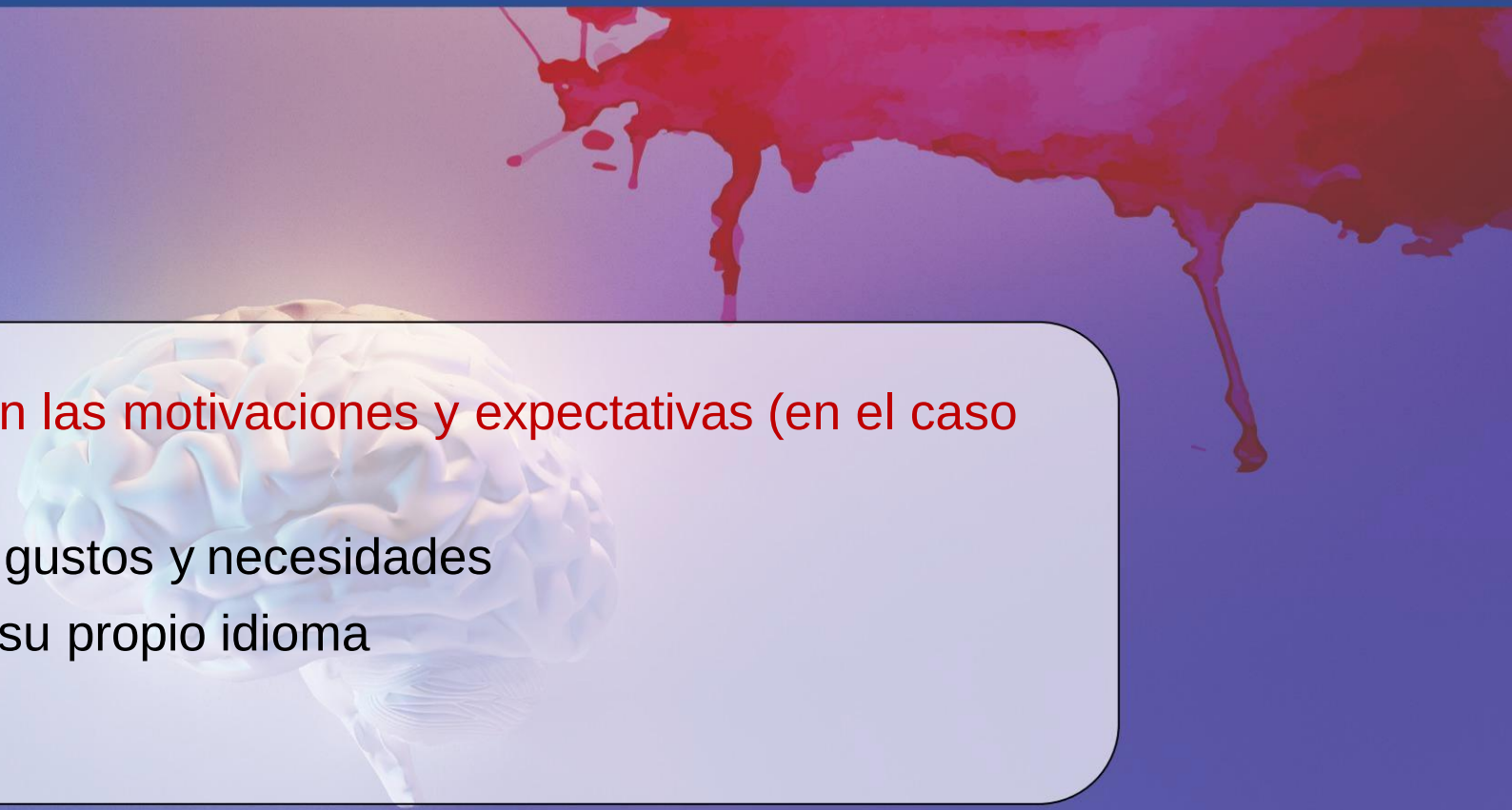
¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

El tiempo libre por obligaciones religiosas suele entrar en conflicto con la organización del trabajo. Para los cristianos occidentales, por ejemplo, es difícil entender que los hindúes y los sikhs tienen días santos diferentes y que los musulmanes no siempre pueden predecir cuándo ocurrirán los días santos.

Para los musulmanes, el tiempo de oración puede alterar los patrones de trabajo, y el ayuno (especialmente durante el Ramadán) puede generar conflictos, como por ejemplo sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

Si se da demasiada flexibilidad a los devotos de una religión para permitir que sus seguidores cumplan con sus obligaciones, entonces los miembros de otras religiones se quejarán de tener que asumir una carga de trabajo adicional para compensar el tiempo perdido por otros.

¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?



La cultura influye en las motivaciones y expectativas (en el caso de los clientes)

- Conocer sus gustos y necesidades
- Hablarles en su propio idioma
- Religión

¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

¿Sus productos o servicios satisfacen la amplia gama de gustos y necesidades culturales de su entorno?

¿Qué oportunidades de negocio están disponibles para su empresa entre las diversas religiones y culturas de su ciudad o país?

¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

- La calidad de su desempeño depende de la calidad de su pensamiento, que depende de la calidad de su información.
- Al carecer de información mutua, pueden ocurrir percepciones erróneas, errores y faltas de comunicación.
- Saber cómo las diferencias afectarán las relaciones, decisiones y acciones en entornos sociales y laborales complejos ayuda a los gerentes a mejorar el desempeño individual y de equipo.

¿Cómo se puede gestionar la Diversidad cultural?

- Trabajar y gestionar la diversidad plantea muchas cuestiones complejas. La gestión de la diversidad requiere un examen y discusión de las diferencias, sus impactos y las formas de trabajar con ellas.



Detectar el sesgo y revisar

E-EUPA_LO_3.67_M_001

Identidad

- Cada cultura o subcultura se relaciona con una Identidad cultural
- ¡Aun así cada individuo es único!
- Cada individuo puede tener una o más identidades culturales que coexisten en armonía.
- La conducta del individuo se ve afectada por su identidad total.

Diversidad

- Diversidad = características que hacen
 - si se trata de características individuales que surgen por experiencia personal o social.
 - características que surgen de la participación en una grupo o comunidad
- Puede referirse a: edad, etnia, género, condición física. Capacidad, raza, orientación sexual, religión, situación socioeconómica.
- La diversidad no es un defecto
- No es una amenaza para la empresa u organización.

Etnocentrismo

- La percepción de que otras culturas son inferiores a la nuestra
- La percepción de que la única forma correcta de pensar y hacer las cosas es la nuestra
- Existe en todas las sociedades
- Es una barrera para comprender y coexistir con otras culturas
- Refuerza los estereotipos



Valores y actitudes Lo que creemos.

Cómo nos sentimos respecto
del mundo. Cómo juzgamos
a otras personas.

Estereotipos

- Concepciones, opiniones o generalizaciones demasiado simplificadas sobre otro grupo o cultura.
- Puede ser positivo o negativo.
- Basado en origen étnico, género, raza, capacidad o discapacidad física y religión.

CREACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Los estereotipos son imágenes en nuestra cabeza que crean una realidad creada por la persona que es incapaz de reaccionar ante la realidad externa y gestionar su complejidad.

Estereotipos Prejuicios Racismo

¿Para qué sirven?

- Presentarse mejor a sí mismos y a su equipo, para mejorar positivamente la imagen del propio grupo, es decir, adquirir o estimular un sentido de autoestima, basado en comparaciones que les favorezcan.
- También se crean estereotipos para justificar las relaciones sociales existentes.
- Reducción de la incertidumbre mediante la adopción de ciertos activos fijos, actitudes y comportamientos, asegurando que el individuo esté seguro de su posición.

Impacto de los estereotipos

Influyen en el pensamiento y la acción tanto de quienes los adoptan como de aquellos a quienes les interesa.

Se activan automáticamente y regulan su comportamiento cuando se encuentran en el entorno adecuado. Quienes tienen estereotipos sociales negativos que estigmatizan a determinados grupos se sienten protegidos bajo el paraguas de la unanimidad

Los estereotipos negativos causan:

- Pensamiento disruptivo,
 - Autoimagen y
 - Creación de relaciones.

Prejuicio

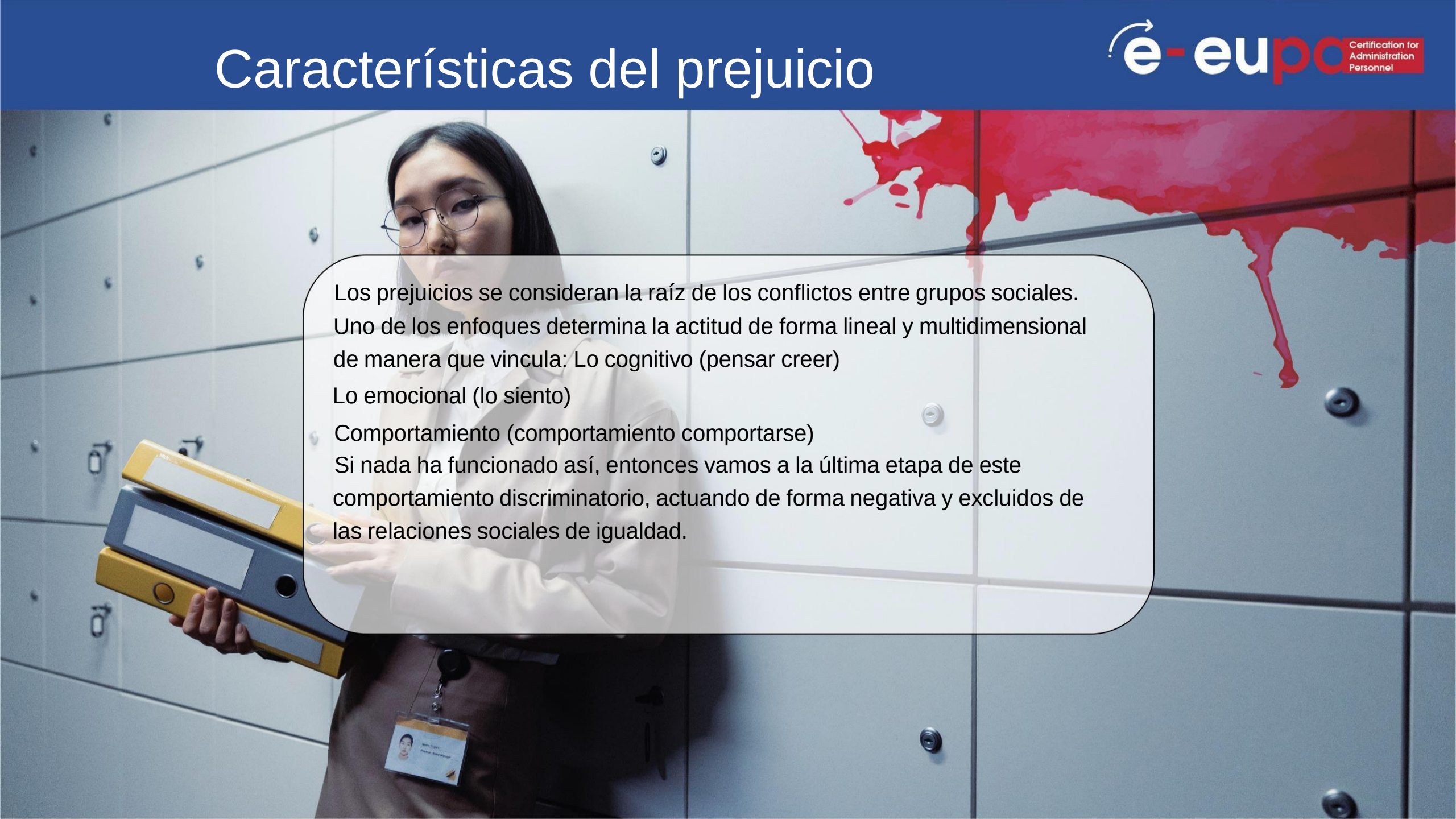
El prejuicio es un estado mental e intelectual que se forma de antemano, antes de buscar y procesar los datos objetivos que determinan la realidad.

El prejuicio no se crea sobre la base de criterios y datos objetivos, sino en conocimiento incompleto.

Las percepciones estereotipadas que empujan a:

- Cambio de actitud
- Comportamiento en las relaciones dilécticas

Características del prejuicio

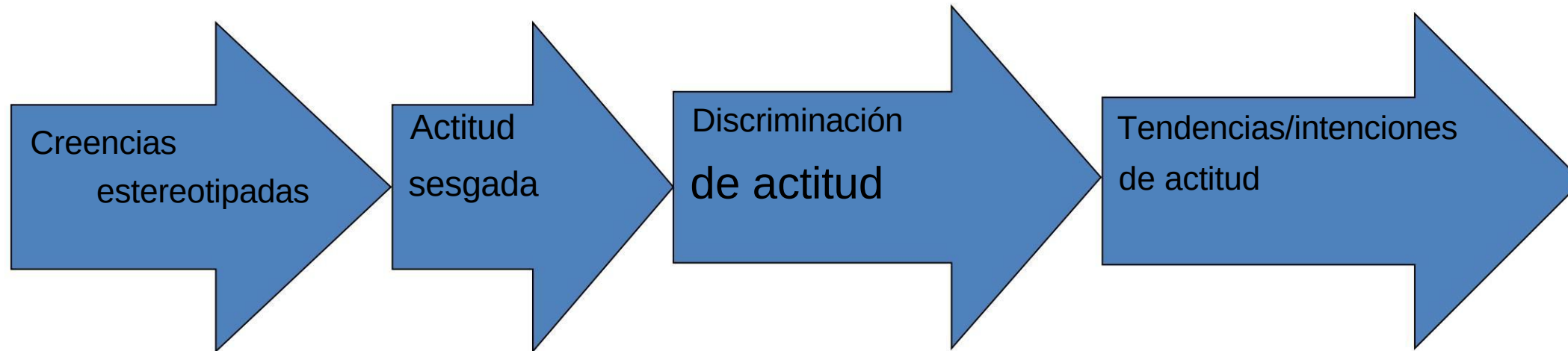


Los prejuicios se consideran la raíz de los conflictos entre grupos sociales. Uno de los enfoques determina la actitud de forma lineal y multidimensional de manera que vincula:

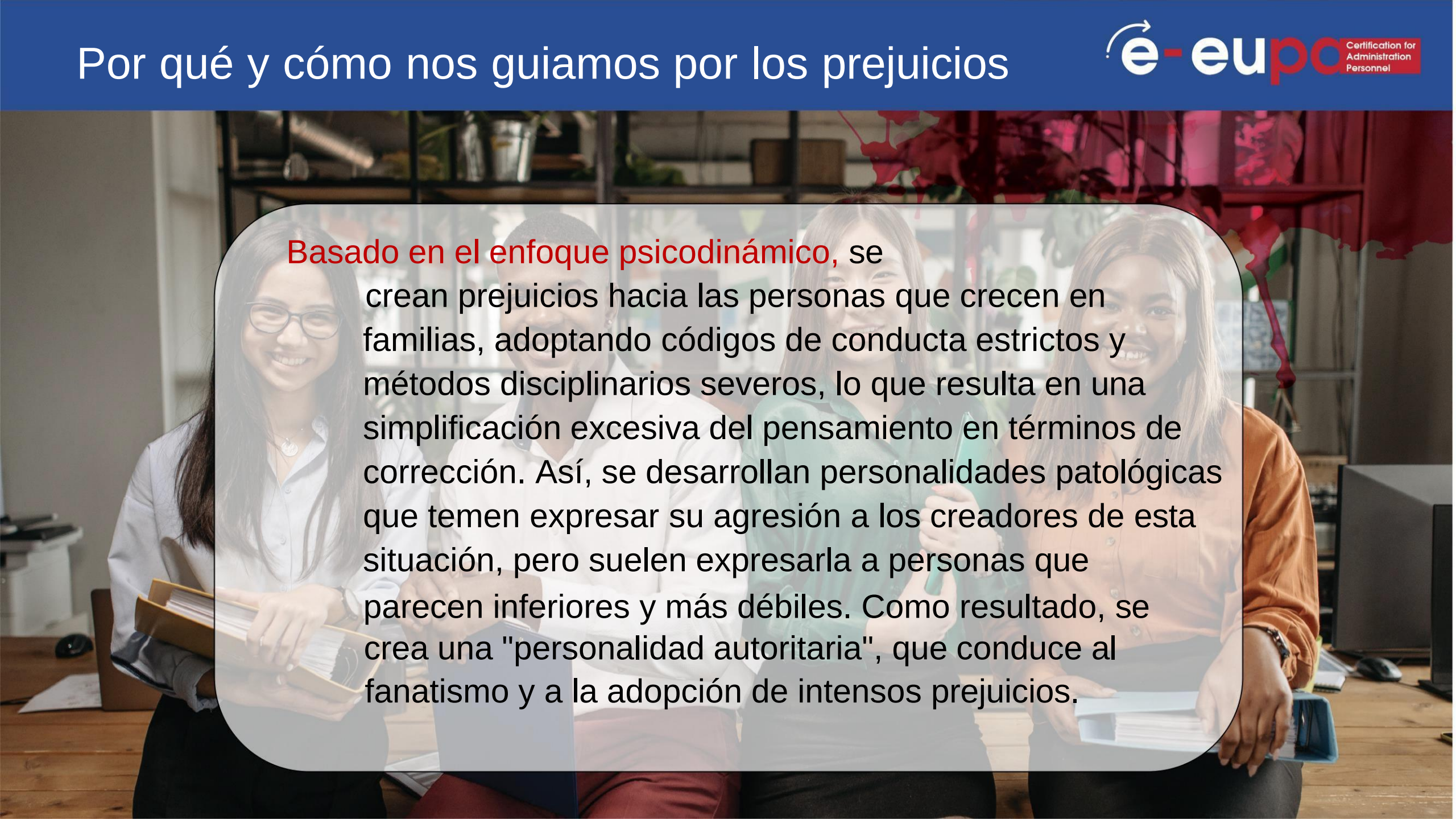
- Lo cognitivo (pensar creer)
- Lo emocional (lo siento)
- Comportamiento (comportamiento comportarse)

Si nada ha funcionado así, entonces vamos a la última etapa de este comportamiento discriminatorio, actuando de forma negativa y excluidos de las relaciones sociales de igualdad.

Características del prejuicio



Por qué y cómo nos guiamos por los prejuicios



Basado en el enfoque psicodinámico, se crean prejuicios hacia las personas que crecen en familias, adoptando códigos de conducta estrictos y métodos disciplinarios severos, lo que resulta en una simplificación excesiva del pensamiento en términos de corrección. Así, se desarrollan personalidades patológicas que temen expresar su agresión a los creadores de esta situación, pero suelen expresarla a personas que parecen inferiores y más débiles. Como resultado, se crea una "personalidad autoritaria", que conduce al fanatismo y a la adopción de intensos prejuicios.

Por qué y cómo nos guiamos por los prejuicios

Basado en el enfoque Sociocultural

Según este enfoque, cuando no hay acceso a los recursos por parte de más grupos, se desarrolla una intensa competencia, la interdependencia de los grupos es negativa, favoreciendo así conflictos sociales, actitudes hostiles y prejuicios entre los miembros de los grupos involucrados.

Pasos para abordar estereotipos y prejuicios son:

- Identificar la diversidad
- Aceptación de la existencia de la diversidad
 - Ser aceptado por los demás
 - Aceptarse a uno mismo

E-LEARNING

Solicitudes de consejos interculturales

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y TECNOLOGÍA Apps
que te pueden aportar consejos interculturales: ¡BUSCA
EN GOOGLE!



IMPULSO CULTURAL

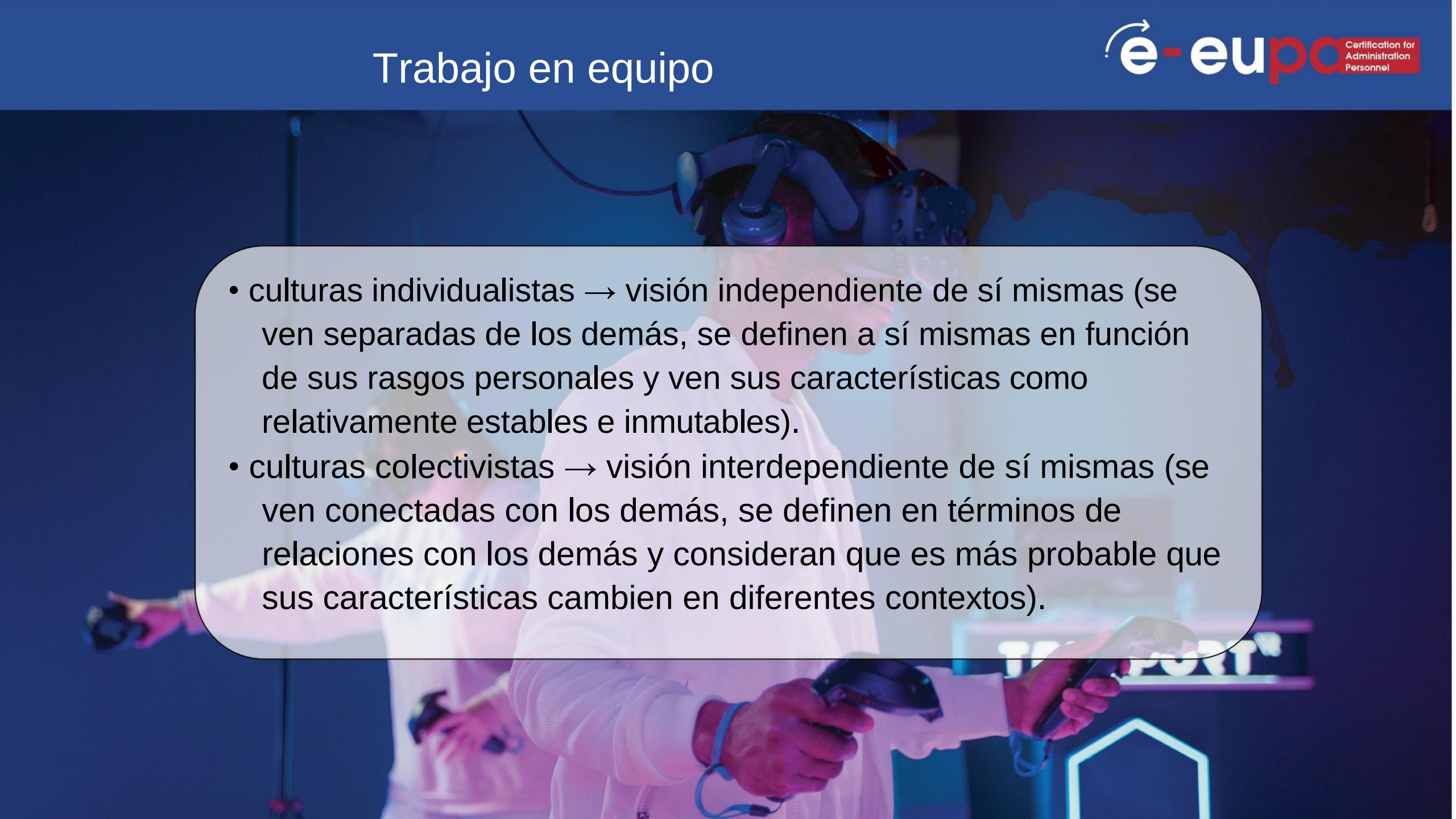


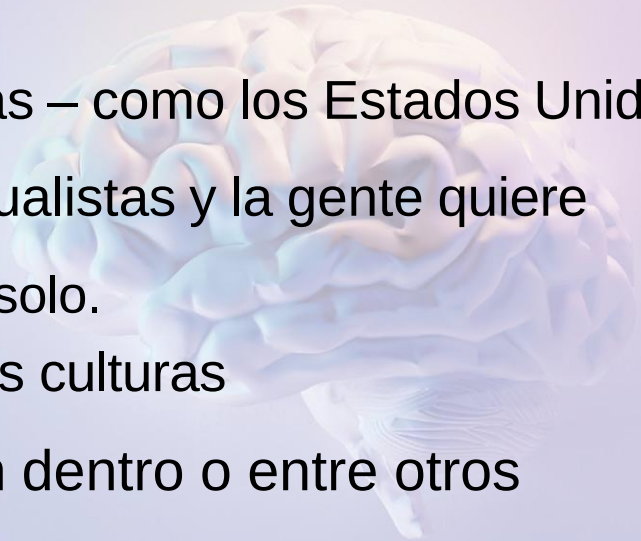
Áreas del trabajo individual afectadas por la cultura



Culturas individualistas versus colectivistas

- Las culturas suelen estar divididas en dos categorías: colectivistas e individualistas. Las culturas individualistas enfatizan los logros personales. Las culturas colectivistas enfatizan los objetivos familiares y del grupo de trabajo.

- 
- culturas individualistas → visión independiente de sí mismas (se ven separadas de los demás, se definen a sí mismas en función de sus rasgos personales y ven sus características como relativamente estables e inmutables).
 - culturas colectivistas → visión interdependiente de sí mismas (se ven conectadas con los demás, se definen en términos de relaciones con los demás y consideran que es más probable que sus características cambien en diferentes contextos).

- 
- Algunas culturas – como los Estados Unidos
– son individualistas y la gente quiere
para hacerlo solo.
 - Otro valor de las culturas
cooperación dentro o entre otros
equipos

Los problemas de formación de equipos pueden volverse más problemático ya que los equipos están compuestos por personas de una mezcla de estos tipos culturales.

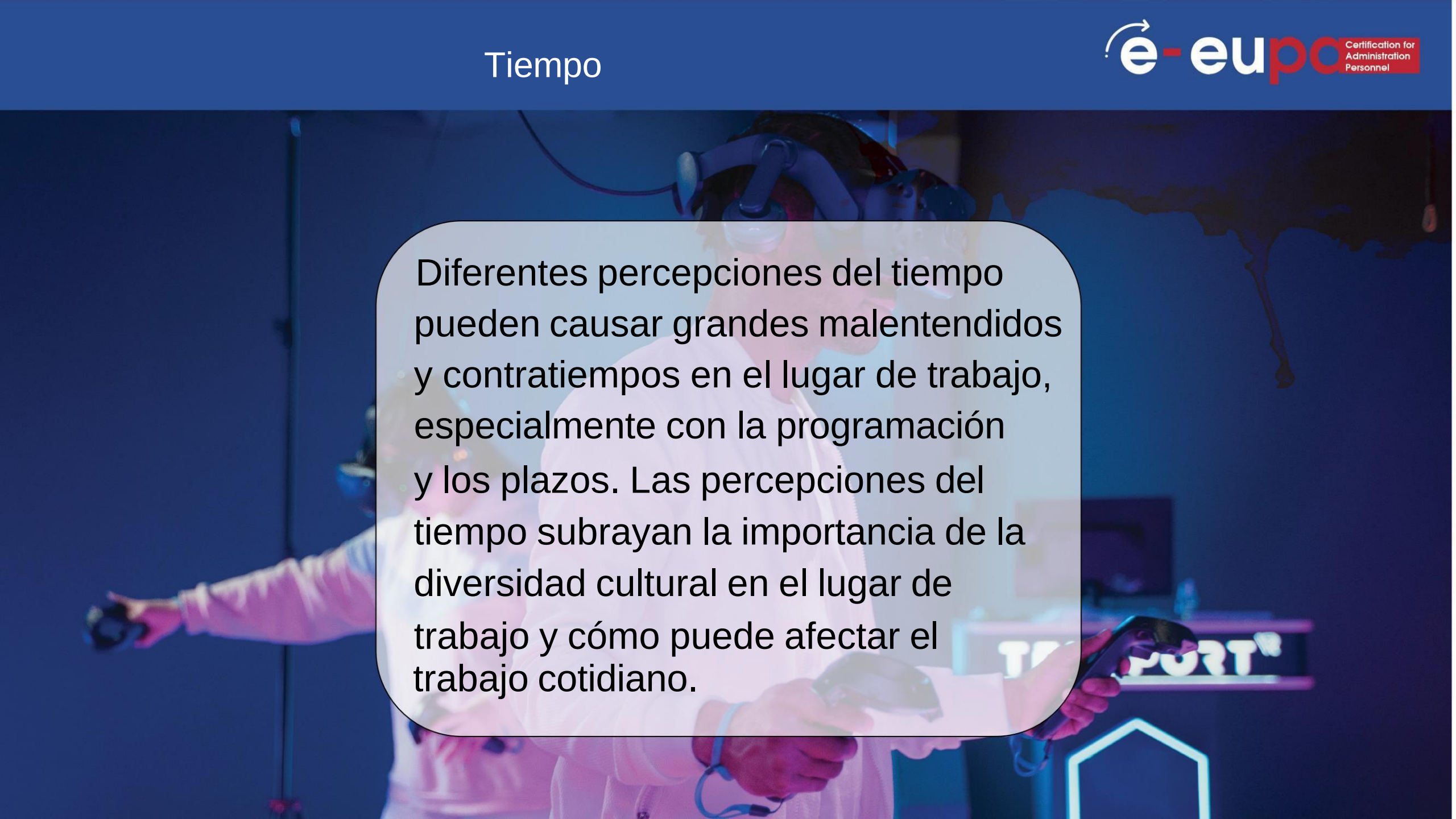
Creación de equipos interculturales eficaces
para beneficiarse de la diversidad.

Relaciones con la dirección.

Las buenas relaciones con los colegas y la dirección generaron un mayor compromiso organizacional entre las culturas del este de Asia en comparación con las occidentales; Los estrechos vínculos relacionales generaron más satisfacción laboral entre los asiáticos orientales en comparación con los norteamericanos y europeos; y los asiáticos orientales que sienten que no encajan bien con sus jefes son más propensos que los occidentales a decir que tienen la intención de renunciar, lo que sugiere que el dicho “la gente renuncia a su jefe, no a su trabajo” es más cierto en las culturas de Asia oriental. Los norteamericanos, por el contrario, están más decididos a renunciar cuando sienten que no encajan bien con su trabajo y su cultura organizacional.

Investigación de la Universidad Temble, Sue Oh, publicada en la revista de psicología del personal, <http://www.psychologicalscience.org/index.php/news/mindsbusiness/howyourcultureaffectsyourworkattitude.html>

- Las culturas difieren en cómo ven el tiempo.
- equilibrio entre vida laboral y familiar
- y en el lugar de trabajo mezcla entre trabajo y comportamiento social.
- percepción de las horas extras,
- el significado exacto de una fecha límite



Diferentes percepciones del tiempo pueden causar grandes malentendidos y contratiempos en el lugar de trabajo, especialmente con la programación y los plazos. Las percepciones del tiempo subrayan la importancia de la diversidad cultural en el lugar de trabajo y cómo puede afectar el trabajo cotidiano.

Discriminación

Las diferencias entre individuos y grupos están asociadas con nuestro sentido de identidad propia siempre que percibamos y evaluemos como "diferentes" a aquellos que no tienen las mismas características que nosotros.

- Nosotros y los demás
- Derechos Humanos
- Identidad múltiple
- Discriminación por género y orientación sexual
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por edad

MulticulturalismoInterculturalismo

El multiculturalismo es la convivencia de individuos o grupos en un país culturalmente diferente a la mayoría y el interculturalismo es la relación (positiva o negativa) entre diferentes grupos culturales en su comunicación e interacción.

- Comunicación
- Coexistencia
- Relaciones

Diversidad cultural y discriminación:

Elementos clave de la diversidad multicultural

Basado en la raza

- Categorizar a las personas según las características raciales
- Basado en características morfológicas como el color de la piel o los rasgos faciales
- Diversas características socioculturales (como los orígenes culturales comunes de los griegos u otros grupos) tratadas como "vínculos raciales"

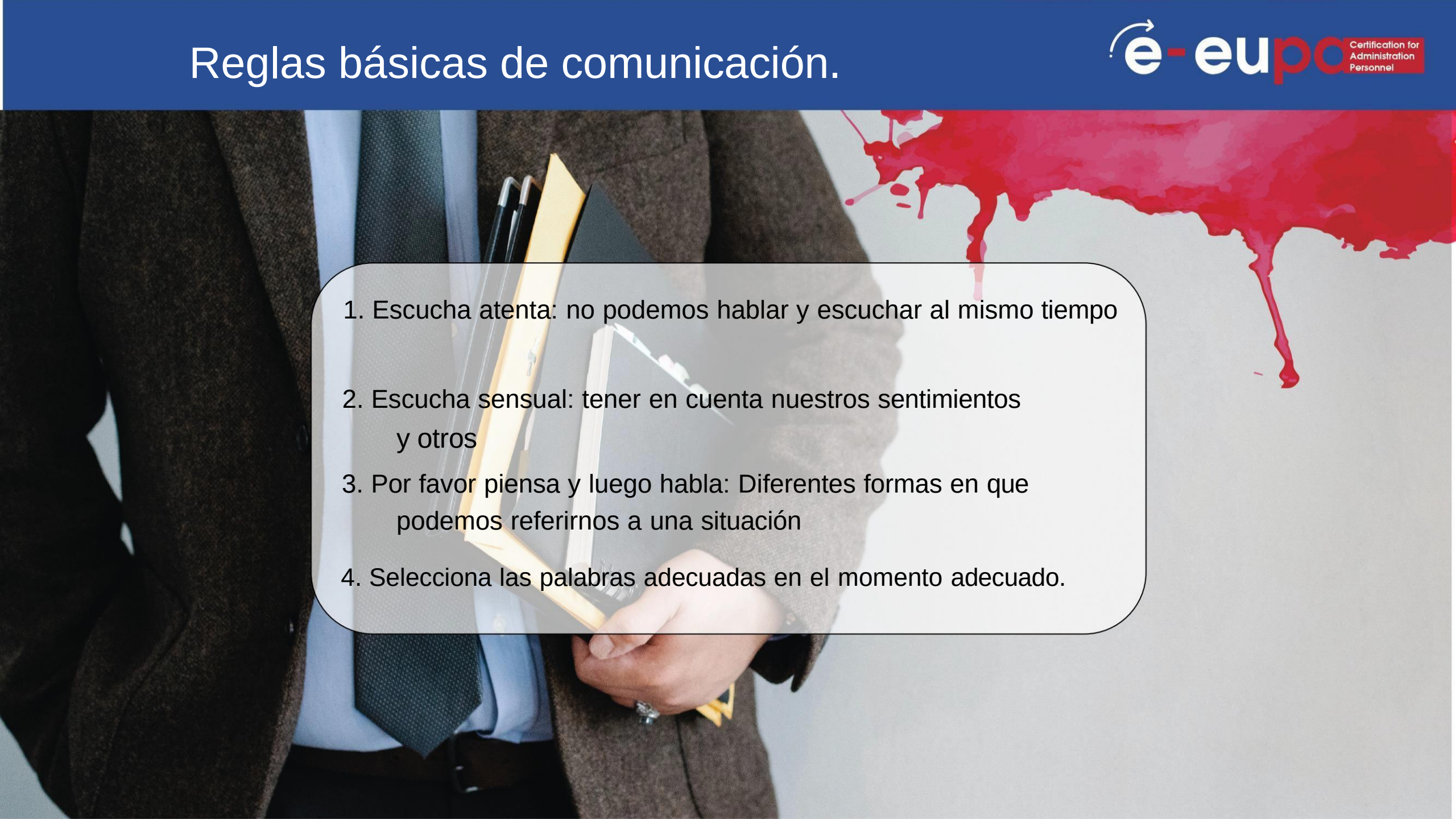
Según la nacionalidad

- Características culturales comunes
- Situación económica

Basado en religión

- Prejuicios
- Estereotipos

Reglas básicas de comunicación.

- 
1. Escucha atenta: no podemos hablar y escuchar al mismo tiempo
 2. Escucha sensual: tener en cuenta nuestros sentimientos y otros
 3. Por favor piensa y luego habla: Diferentes formas en que podemos referirnos a una situación
 4. Selecciona las palabras adecuadas en el momento adecuado.

Diálogo con respeto, “el arte de pensar juntos”:

1. Crear relaciones e intercambiar ideas y pensamientos
2. Desarrollar la capacidad de comprender
3. Capacidad de descubrir nuevos conocimientos y crear una nueva base para el pensamiento y la acción
4. Beneficios del diálogo como referente de la diversidad asuntos



Desarrollar habilidades para promover la resolución de conflictos y la conciencia de prejuicios:

- No te apresures a juzgar a las personas.
- Compórtate con las personas de la misma manera que quieres que se comporten contigo mismo.
- Defender a las personas que se comportan con prejuicios
- Conocer el entorno en el que se encuentra esa persona vidas.

Conciencia de la diferencia

Discusión de propuestas

- Identificación de la diversidad
- Evaluación de la diversidad
- Aceptación de la diversidad

Reconocimiento de la diversidad

- Crear un ambiente para mejorar la aceptación y el respeto de cada uno
 - Comprender las diferencias y similitudes.
 - Sin evaluación, la Diversidad es "mala";
Similitud "buena"

Evaluación de la diversidad

- Identificar el valor positivo de la diversidad

Aceptación de la diferencia

- Reconocer las habilidades y necesidades únicas de cada persona.
- Desarrollar habilidades emocionales y sociales para comprender la visión de cada uno.
- Mejorar las relaciones del equipo
- Desarrollar el pensamiento crítico

Abordar la discriminación

Además del marco legislativo para la protección de la igualdad en el lugar de trabajo desarrollado en la UE y Grecia, iniciativas valiosas como el 'Código de conducta' para combatir la discriminación en el trabajo del GCWVG requieren un cambio de actitudes, así como los servicios y las empresas necesitan planificación, estrategia y capacitación para integrar y gestionar eficazmente una fuerza laboral diversa.

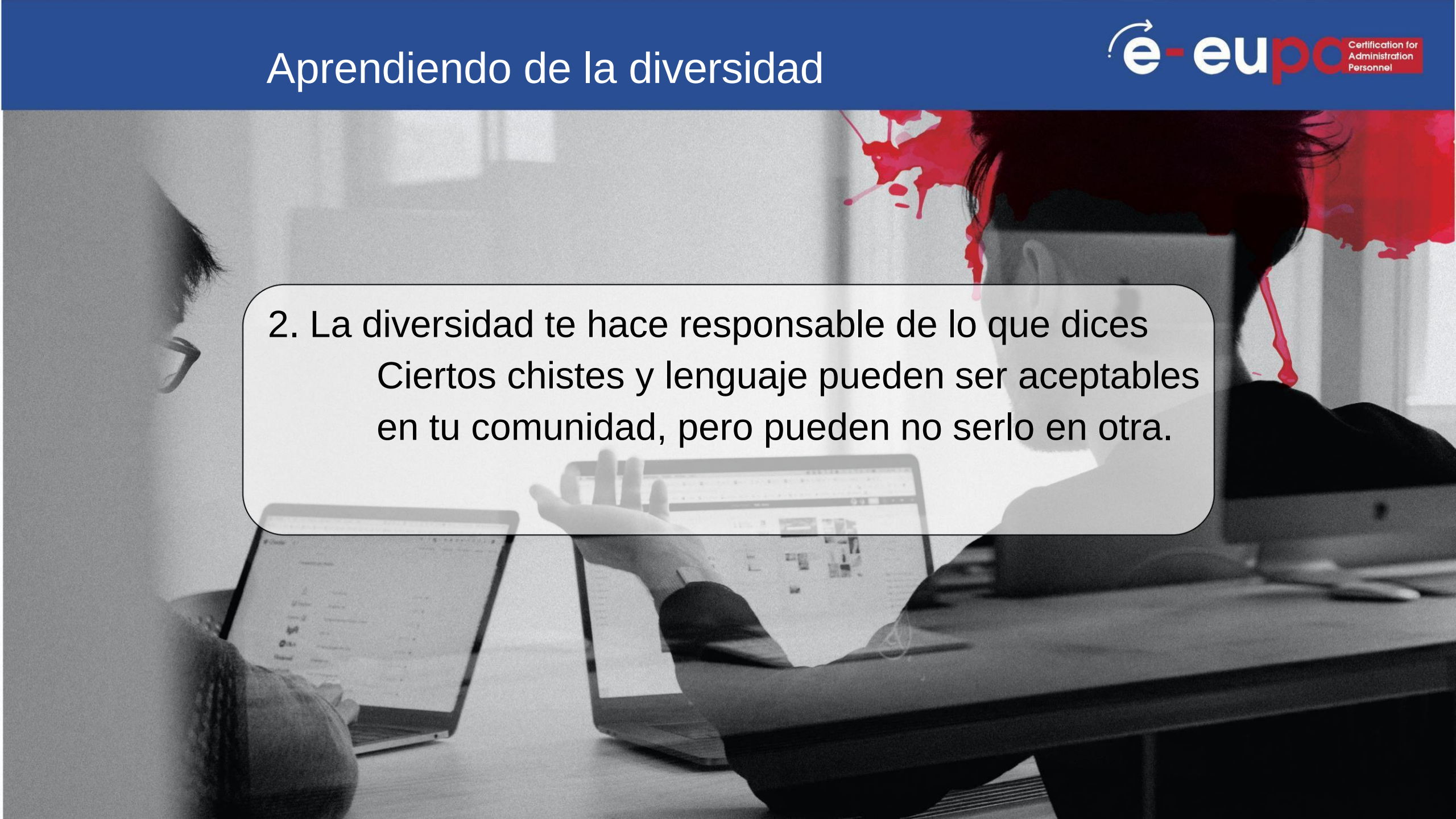
Algunas de las áreas que deben cambiarse son las siguientes:

- Cultura del lugar de trabajo
- Desarrollo de recursos humanos
- Comunicación interna
- Formación del personal

Aprendiendo de la diversidad

1. La diversidad te hace una persona más consciente y completa:

Aprendes sobre diferentes maneras de llevar a personas,
asuntos, problemas y oportunidades.



2. La diversidad te hace responsable de lo que dices
Ciertos chistes y lenguaje pueden ser aceptables
en tu comunidad, pero pueden no serlo en otra.

3. La diversidad te permite ser crítico con el
ideas con las que creciste

Obtener

Deshacerse del etnocentrismo

A photograph of three diverse women sitting around a white table in a bright, modern office with large windows. They are engaged in a discussion. The woman on the left is wearing a red and black plaid shirt. The woman in the middle is wearing a light pink blazer over a white top. The woman on the right is wearing a dark blue blazer over a white top and has a gold watch on her left wrist. There is a red paint splatter graphic in the upper right corner of the image.

4. La diversidad te obliga y te impulsa a veces a defender tu propia identidad y creencias.



Aprendiendo de la diversidad

E-EUPA_LO_3.68_M_001

Pregunta 1

Describe como la diversidad cultural afecta a la comunicación.

Pregunta2

Explica cómo se interactúa con otras personas

Pregunta 3

Describe las formas en las cuales uno puede identificar necesidades, valores, costumbres... de las personas con las que interactúa.

Pregunta 4

Reconoce y describe las dificultades de las minorías y otras personas que son muy diferentes entre ellas.

Pregunta 5

Describe las formas de aprendizaje de los que son diferentes a ti.

Punto clave 1

Las similitudes también son importantes

Punto clave 2

Principales diferencias:

- Hápticos
- Proxémicos
- Contacto visual
- Tiempo
- Etiqueta

¡BIEN HECHO!



Has completado la Unidad 3.23



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

