

HUANG, YUN-TING

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, ESPAÑA

LAS DIMENSIONES CULTURALES APLICADAS A LA ENSEÑANZA / APRENDIZAJE DE ELE: UN ANÁLISIS DE CASO ENTRE LA CULTURA ESPAÑOLA Y LA CULTURA CHINA

BIODATA

Yun-Ting Huang es licenciada en Literatura y Letras por la Universidad de Providence (Taiwán), Máster en Literatura y Letras por la Universidad de Tamkang (Taiwán) y Máster en Investigación Aplicada a la Educación por la Universidad de Valladolid (España). Doctoranda en Investigación e Innovación en Educación por la Universidad de Valladolid, actualmente trabaja en la línea de investigación Cultura en la enseñanza / aprendizaje de ELE. También ha sido profesora voluntaria en Allende Mundi (Asociación Intercultural en Valladolid).

RESUMEN

En este estudio se tratan los aspectos culturales, en concreto, los que están relacionados con la cultura española y la cultura china. En primer lugar, tratamos aspectos culturales comunes o diferenciadores entre España y Taiwán según el *Modelo de las seis dimensiones* elaborado por Hofstede. En segundo lugar, analizamos las aportaciones realizadas por Hall respecto del *Modelo contextual*. Los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones didácticas que podrían servir de guía para la enseñanza de ELE, y también, esperamos que la aplicación de las citadas teorías a diversos campos sirva de ayuda a los interesados.

PALABRAS CLAVE: ELE, cultura española, cultura china, interculturalidad, dimensiones culturales

ABSTRACT

The paper discusses the cultural aspects, in particular those related to Chinese culture and Spanish culture. Firstly, we study common or different cultural aspects between Spain and Taiwan through Hofstede's Cultural Dimensions Theory. Secondly, we analyze the contributions from Hall's Context Model of Culture. It is anticipated that outcomes of this study will serve as a guide in the teaching of foreign languages and we also hope will be helpful to those interested to apply the above theories in various fields.

KEY WORDS: SMFL, spanish culture, chinese culture, interculturality, cultural dimensions

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, no cabe ninguna duda de que el componente cultural se considera una parte integral e insoslayable de la enseñanza de ELE. Podemos decir que lengua y cultura forman las dos caras de una misma moneda, partes integradas de una misma realidad. Por lo tanto, en el proceso de enseñanza / aprendizaje de una lengua no se puede olvidar la importancia de las culturas, que interactúan así. Según afirma Blanco Santos (1998: 18):

“las influencias culturales son importantes en la comunicación y la ignorancia de las diferencias puede llevarnos a serios problemas tales como falsas interpretaciones, presuposiciones y conductas inapropiadas. Por eso, los alumnos tienen que desarrollar sus competencias culturales. Es dentro de esta perspectiva donde se encuadra la necesidad de presentar al alumno los factores socioculturales de la lengua que aprende, de hacerle reflexionar respecto a los mismos y la nueva perspectiva que éstos añaden a su propia cultura para dotarle de las herramientas necesarias que le ayudarán a convertirse en un hablante y comunicador eficaz en la lengua meta”.

Así pues, una concienciación de posibles diferencias culturales es necesaria para realizar una interacción intercultural adecuada.

Por otra parte, el nuevo contexto social subraya la evolución de la enseñanza de la competencia comunicativa hacia una orientación intercultural. Como consecuencia de la globalización se ha producido una creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo, unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Se ha incrementado la necesidad de establecer intercambios con gentes de distintos países. Los fenómenos migratorios han aparecido en la

sociedad, y está cambiando la estructura de la población, en cada país. Por lo tanto, nuestras sociedades se han vuelto cada vez más multiculturales.

En la década de 1990 y en el marco de una Europa cada vez más multicultural, surgen nuevas propuestas metodológicas que ponen en un lugar destacado, el componente cultural en el aprendizaje de las lenguas extranjeras. Frente a las carencias del enfoque comunicativo, surge la necesidad de que otros aspectos entren en juego, a la hora de conseguir una comunicación efectiva, en una lengua extranjera. La empatía del hablante debe tener en cuenta el marco cultural de referencia de su interlocutor, la voluntad de relacionarse, superando los posibles malentendidos y conflictos que pueden producirse durante la interacción como consecuencia de las diferencias culturales.

Byram (1997) propone el concepto de “competencia comunicativa intercultural”. Esta nueva concepción considera al alumno como un sujeto intercultural cuyas capacidades comunicativas en otras lenguas le permiten establecer y mantener relaciones con personas de otras culturas. Ser competente en el uso comunicativo de una lengua extranjera está estrechamente vinculado a serlo interculturalmente. Byram (1995: 54) pone de manifiesto que un “hablante intercultural” es un “individuo enfrentado a situaciones de choque cultural en las cuales tiene que comprender las relaciones entre culturas, las demandas de experimentar otra forma de vida, donde tienen que ser mediadores entre formas distintas de vivir e interpretar el mundo”. Ante esta situación, a lo largo del aprendizaje de LE, el aprendiz se ve obligado a cambiar y adoptar un nuevo

papel, principalmente, el de intermediario entre individuos y culturas.

Byram (1997) considera que la corrección lingüística y la adecuación al contexto no son suficientes para conseguir una comunicación efectiva. Para conseguir un intercambio de información eficiente, además hace falta la empatía del hablante para ponerse en la situación de su interlocutor, considerando cómo éste interpreta el mensaje según su marco de referencia cultural. Es decir, los interlocutores de diferentes culturas pueden interpretar el mismo mensaje de diferentes maneras, ya que poseen diferentes valores y diferentes formas de interactuar con las otras personas. Así, además de aprender las producciones lingüísticas adecuadas a diferentes situaciones, los alumnos de LE necesitan aprender las diferencias y similitudes entre los valores, y las formas de interactuar en su propia cultura y en la cultura de la lengua extranjera. Tenemos que tener en cuenta, que “no es posible que el hablante extranjero aprenda las conductas adecuadas a todas las situaciones posibles, más si tenemos en cuenta que se puede usar una lengua extranjera como lengua franca, es decir, como lengua de comunicación con hablantes no nativos de esa lengua, y por lo tanto, que poseen un marco de referencia cultural distinto” (Valls Campà, 2009: 19).

Así pues, en este artículo, investigaremos los aspectos coincidentes y diferenciadores entre la cultura china y la cultura española. En el campo del estudio de la cultura sobre las organizaciones, el *Modelo de las dimensiones culturales* de Hofstede y el *Modelo contextual* de Hall son dos de los máximos representantes del paradigma intercultural. Por lo tanto, utilizaremos estos paradigmas interculturales a la hora de tratar ambas culturas. Se comentan los resultados obtenidos del análisis exploratorio y se sintetizan las

conclusiones, analizando los aspectos coincidentes y diferenciadores entre la cultura taiwanesa y la cultura china. También, se intenta reflexionar sobre la cultura china, valores, pensamientos y raíces culturales.

2. LAS DIMENSIONES CULTURALES DE HOFSTEDE

En primer lugar, para tener una idea clara de cómo la cultura china y española difieren en sus dimensiones culturales, hemos evaluado estas dos culturas según unas categorías elaboradas por Hofstede (2010). Hofstede es un influyente antropólogo y escritor holandés en el campo de las relaciones entre culturas nacionales y culturas dentro de las organizaciones. Sus investigaciones han mostrado cómo la cultura de los grupos nacionales y regionales afecta al comportamiento de las sociedades y las organizaciones, y ha desarrollado el *Modelo de las cinco dimensiones*, donde establece los patrones y valores de cada cultura.

Según Hofstede las *Dimensiones culturales* es una programación mental que distingue a los integrantes de un grupo, expuestos a una misma educación y a experiencias similares. Hasta hoy en día se han analizado 93 países y se han simplificado complejos patrones socioculturales de conducta en cinco sencillos indicadores. El trabajo mostró que hay agrupamientos culturales de ámbito regional y nacional que afectan al comportamiento de las sociedades y organizaciones, y que son muy persistentes en el tiempo.

En la edición de 2010 de su obra *Culturas y organizaciones*, se añadió una sexta dimensión, basada en el análisis de Michael Minkov. Esta nueva dimensión se denomina *Normativo frente a pragmático*. Este estudio es el más completo sobre la influencia de la

cultura en los valores que tiene la gente. En la actualidad, se trabaja el *Modelo de las seis dimensiones*. Las seis dimensiones hacen referencias a:

1. DISTANCIA DEL PODER (*Power Distance (PDI)*): Hofstede (2010: 61) la define como “the extent to which the less powerful members of institutions and organizations within a country expect and accept that power is distributed unequally”, es decir, el grado de desigualdad entre la gente, que la población de un país considera como normal. El grado en el que miembros menos poderosos de una sociedad esperan la existencia de diferencias en los niveles de poder. Un puntaje más alto sugiere que hay expectativas de que algunos individuos tendrán mucho más poder que otros. Los países con elevada distancia en el poder son típicamente más violentos. Un puntaje bajo refleja la perspectiva de que la gente debe tener iguales derechos.

Esto representa la desigualdad, pero definida desde abajo (los subordinados) hacia arriba (los superiores), y sugiere que el nivel de desigualdad que tiene una sociedad está aprobado tanto por los seguidores como por los líderes. Por supuesto, el poder y la desigualdad son hechos fundamentales en cualquier sociedad, y cualquier persona con experiencia internacional será consciente de que todas las sociedades son desiguales, pero algunas más que otras.

2. INDIVIDUALISMO VS. COLECTIVISMO (*Individualism versus Collectivism (IDV)*): Hofstede (2010: 92) la define como “Individualism pertains to societies in which the ties between individuals are loose: everyone is expected to look after him or herself and his or her immediate family. Collectivism as its opposite pertains to societies in which people from birth onward are integrated into strong, cohesive in-groups,

which throughout people’s lifetime continue to protect them in exchange for unquestioning loyalty”. Es decir, el grado a partir del cual la gente siente que debe cuidar o ser cuidado por ellos mismos, por sus familias o por las organizaciones a las que pertenece. El individualismo es contrastado con el colectivismo, y se refiere al grado por el cual la gente espera valerse por sí misma o, alternativamente, actuar principalmente como miembro de un grupo u organización.

En una sociedad con alto individualismo, cada miembro de la sociedad se preocupa principalmente por sus propios intereses y los de su familia. En este sentido, las sociedades dentro de las cuales los vínculos entre individuos son débiles, se espera que cada cual se cuide a sí mismo y a su familia nuclear. La palabra “colectivismo” en este sentido no tiene un significado político, sino que se refiere al grupo, no al estado. En una sociedad muy colectivista, los lazos grupales son más amplios y la unidad familiar es mucho más extensa (incluye a tíos, primos o abuelos). Se da en sociedades dentro de las cuales las personas están integradas en grupos fuertes y cohesionados desde que nacen, con frecuencia familias extensas (tíos, tías y abuelos) que las siguen protegiendo a cambio de su lealtad incondicional.

3. MASCULINIDAD VS. FEMINIDAD (*Masculinity versus Femininity (MAS)*): Hofstede (2010) la define como “The fundamental issue here is what motivates people, wanting to be the best (masculine) or liking what you do (feminine)”¹, es decir, el grado al cual una cultura es conducente a la dominación, a la asertividad y a la adquisición de

¹La definición por el Centro Hofstede. Recuperado en <http://geert.hofstede.com/countries.html> [2 de enero de 2015]

cosas. Se refiere al valor asignado a los tradicionales roles de los géneros.

En una cultura masculina, la mayoría de la gente cree que solo los hombres se deben preocupar por las carreras lucrativas y que las mujeres no deben trabajar muy duro ni estudiar si no quieren. En una cultura femenina, hay más casos de mujeres en carreras tradicionalmente ocupadas por los hombres (por ejemplo, las ingenierías) que en una cultura masculina. Se habla de la distribución de roles entre los géneros, lo cual es otro tema fundamental en cualquier sociedad.

4. EVASIÓN DE LA INCERTIDUMBRE (*Uncertainty Avoidance (UAI)*): Hofstede (2010: 191) la define como "The extent to which the members of a culture feel threatened by ambiguous or unknown situations and have created beliefs and institutions that try to avoid these", es decir, el grado en el cual la gente de un país prefiere situaciones estructuradas sobre situaciones no estructuradas. Se refleja el grado por el que una sociedad acepta la incertidumbre y los riesgos. En términos sencillos, las culturas con más puntaje en esta escala evitan asumir riesgos.

5. NORMATIVO VS. PRAGMÁTICO (*Pragmatic versus Normative (PRA)*): Hofstede (2010) la define como "how people in the past as well as today relate to the fact that so much that happens around us cannot be explained"². Esta dimensión describe el modo predominante (flexible o rígido) en la relación con el entorno. En las culturas normativas las personas tienden a ser más cumplidoras de las normas, y a desarrollar un comportamiento ético y de cumplimiento

² La definición por el Centro Hofstede. Recuperado en <http://geert-hofstede.com/countries.html> [2 de enero de 2015]

de las leyes. En cambio, en las culturas pragmáticas no importan tanto las normas.

Este dimensión también pertenece a la *Orientación a largo plazo* frente a *Orientación a corto plazo* (LTO). Hofstede (2010: 239) señala que "long-term orientation stands for the fostering of virtues oriented toward future rewards—in particular, perseverance and thrift. Its opposite pole, short-term orientation, stands for the fostering of virtues related to the past and present—in particular, respect for tradition, preservation of "face," and fulfilling social obligations". La dimensión de una orientación a largo plazo señala a sociedades preocupadas más por la Virtud, mientras que las de corto plazo buscan la Verdad (Blair, 2006).

6. INDULGENCIA VS. CONTENCIÓN (*Indulgence versus Restraint (IND)*): Hofstede (2010) la define como "the extent to which people tries to control their desires and impulses"³. Esta dimensión mide la capacidad de una cultura para satisfacer las necesidades inmediatas y los deseos personales de sus miembros. Las culturas que valoran la contención poseen normas sociales estrictas que regulan y desaconsejan la satisfacción de los impulsos.

Hemos hecho una breve descripción sobre las 6-D⁴ con el fin de comparar las puntuaciones españolas y taiwanesas que se representan en las seis dimensiones, ya que estas dimensiones pueden ser relevantes para poder comprender cómo las dos culturas perciben e influyen en el proceso de enseñanza / aprendizaje. En las siguientes figuras, presentamos las puntuaciones que dan los

³ La definición por el Centro Hofstede. Recuperado en <http://geert-hofstede.com/countries.html> [2 de enero de 2015]

⁴ *Modelo de las seis dimensiones culturales.*

taiwaneses y los españoles en estas seis dimensiones: *Distancia del poder (PDI)*; *Individualismo (IDV)*; *Masculinidad (MAS)*; *Evasión de la incertidumbre (UAI)*; *Pragmático (PRA)* e *Indulgencia (IND)*.

2. LAS SEIS DIMENSIONES CULTURALES DE HODSTEDE, EN TAIWÁN

A través del análisis sobre el *Modelo 6-D*, podemos observar las puntuaciones obtenidos respecto de la cultura taiwanesa:

1. *Distancia del poder (PDI)*: Con un puntaje de 58, hablamos de una sociedad jerárquica. Los taiwaneses esperan y aceptan en mayor medida la jerarquía en la sociedad. La cultura taiwanesa es bastante jerárquica. En su sistema social es muy importante el respeto por la jerarquía y nunca se cuestiona o critica a un superior. Así, siempre existirá una relación de superior a inferior entre, por ejemplo, padre-hijo, hermano mayor-hermano menor, anciano-joven, jefe-empleado, profesor-alumno, etc.

2. *Individualismo (IDV)*: En esta dimensión, Taiwán presenta un puntaje de 17, es una sociedad colectivista. Esta sociedad fomenta las relaciones intensas en donde todo el mundo se hace responsable de todos los miembros de su grupo. En las sociedades colectivistas la ofensa conduce a la vergüenza y la pérdida de prestigio, relaciones empleador / empleado se perciben en términos morales (como un vínculo familiar), las decisiones de contratación y promoción tienen en cuenta al empleado en el grupo, la gestión es el manejo del grupo.

3. *Masculinidad (MAS)*: Con un puntaje de 45, se considera que Taiwán es una sociedad poco femenina. En donde porcentaje se

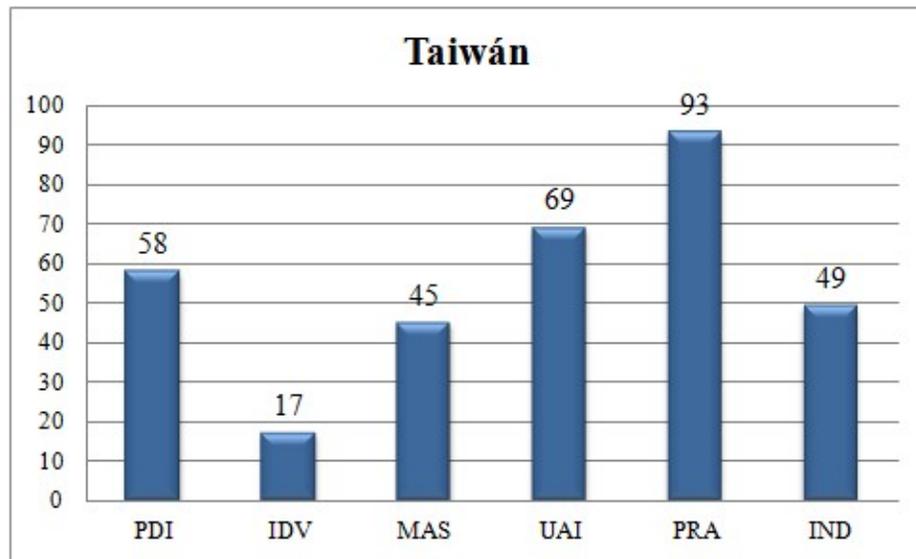
centra en la feminidad, los gerentes se esfuerzan por consenso, la igualdad de valor de las personas, la solidaridad y la calidad de su vida laboral. Los conflictos se resuelven a través del compromiso y la negociación. Se favorecen incentivos como tiempo libre y la flexibilidad. Un gerente efectivo es un elemento de apoyo, y la toma de decisiones se hace a través de la participación.

4. *Evasión de la incertidumbre (UAI)*: Los resultados revelan que Taiwán tiene una alta preocupación por evitar la incertidumbre, la puntuación es 69. Por lo tanto, las personas evitan la incertidumbre y no toleran comportamientos pocos ortodoxos.

5. *Pragmático (PRA)*: Los taiwaneses tienen una puntuación de 93, por lo que es una cultura de orientación pragmática a largo plazo. Las sociedades con esta orientación muestran la capacidad de adaptarse a un contexto moderno, es decir, son pragmáticas con una tendencia a la inversión y al ahorro. Y sus resultados están condicionados por la persistencia y la perseverancia. La dimensión de la orientación a largo plazo está estrechamente relacionada con las enseñanzas de Confucio y se puede interpretar como hacer frente a la búsqueda de la virtud, en la medida en que una sociedad muestra una perspectiva orientada hacia el pragmatismo en lugar de una perspectiva histórica convencional a corto plazo.

6. *Indulgencia (IND)*: Taiwán tiene una puntuación de 49 lo cual nos indica la preferencia dominante en esta dimensión, es decir, Taiwán es indulgente.

FIGURA 1. Dimensiones culturales en Taiwán



FUENTE: Elaboración propia basada en los datos del Centro Hofstede (2015)

3. LAS SEIS DIMENSIONES CULTURALES DE HODSTEDE, EN ESPAÑA

Por lo que respecto a España, podemos observar las puntuaciones obtenidos:

1. *Distancia del poder (PDI)*: presenta un puntaje de 57, por lo que se corresponde con el nivel intermedio, es decir, no expresa ninguna preferencia clara.
2. *Individualismo (IDV)*: España, en comparación con el resto de los países europeos (a excepción de Portugal) es colectivista (su

puntuación en esta dimensión: 53). Sin embargo, en comparación con otras zonas del mundo se ve claramente individualista. Esto ha hecho que para los españoles sea fácil relacionarse con otras culturas. Por otro lado, el trabajo en equipo es considerado como algo totalmente natural.

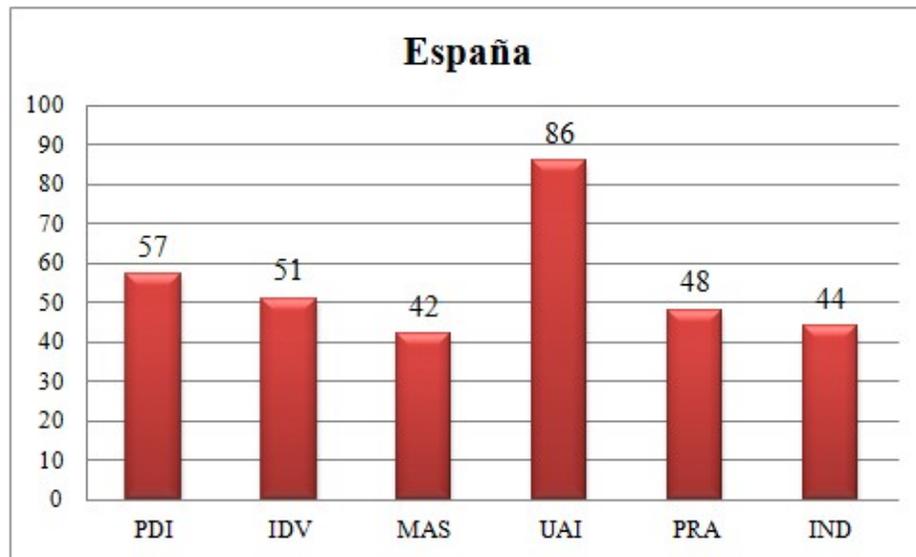
3. *Masculinidad (MAS)*: La puntuación es de 42. Los niños españoles son educados en la búsqueda de la armonía. Se observa sensibilidad hacia las personas "débiles" o necesitadas, generando una corriente natural de simpatía. En cuanto a la gestión, a los administradores les gusta consultar con sus subordinados para conocer sus opiniones y toman así decisiones.

4. *Evasión de la incertidumbre (UAI)*: Los españoles tienen una puntuación de 86, por lo tanto España tiende a evitar la incertidumbre. A la gente le gusta tener reglas para todo, los cambios causan estrés. Existe una gran preocupación por el cambio, las situaciones ambiguas e indefinidas. Así, por ejemplo, en una encuesta reciente el 75% de los jóvenes españoles querían trabajar en la administración pública (es decir, un trabajo de por vida) mientras que en los EE.UU. sólo se da en el 17% de los jóvenes.

5. *Pragmático (PRA)*: La puntuación es de 48. A los españoles les gusta vivir el momento, no sienten una gran preocupación por el futuro. De hecho, España es el país que ha dado el significado de "fiesta" al mundo. En España, la gente busca resultados rápidos e inmediatos.

6. *Indulgencia (IND)*: Con una puntuación baja de 44, España no es una sociedad indulgente. Las sociedades con una puntuación baja en esta dimensión tienen una tendencia al cinismo y el pesimismo.

FIGURA 2. Dimensiones culturales en España



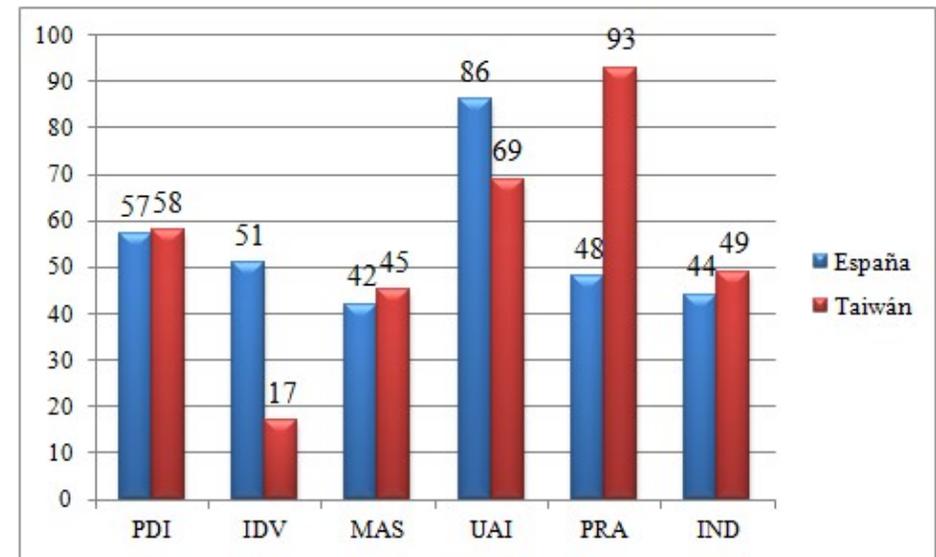
FUENTE: Elaboración propia basada en los datos del Centro Hofstede (2015)

4. CONTRASTE ENTRE TAIWÁN Y ESPAÑA

A partir del análisis realizado sobre la cultura china y española pasaremos a continuación realizar una comparación sobre las dos culturas.

Según la figura 3, podemos ver que hay gran diferencia entre Taiwán y España en *Individualismo (IDV)*, *Evasión de la incertidumbre (UAI)* y *Pragmático (PRA)* serán estos aspectos en los que nos centraremos. Dejaremos de lado la *Distancia del poder (PDI)*, *Masculinidad (MAS)* e *Indulgencia (IND)*.

FIGURA 3. Dimensiones culturales en Taiwán y en España



FUENTE: Elaboración propia basada en los datos del Centro Hofstede (2015)

Respecto al individualismo frente a colectivismo, se manifiesta que la cultura española es fundamentalmente individualista (puntuación de 51), mientras que la china es esencialmente colectivista (puntuación de 17). Hay culturas que podríamos denominar "silenciosas" y culturas "parlanchinas". Los taiwaneses pertenecen al primer grupo, ya que mantienen silencio en público. La sociedad taiwanesa posee un grado mayor de introversión que la mayoría de las culturas occidentales. Una de las características típicas de la introversión es la tendencia a estar callado en público y mostrar un grado elevado de discreción a la hora de tener que actuar en público.

En el concepto “jerárquico” heredado de Confucio y del taoísmo subyace la imagen de los chinos actuales, caracterizada, sobre todo, por la búsqueda de la armonía en las relaciones interpersonales. Por una parte, perseguir el acuerdo común y los intereses comunes y, por otra parte, se sitúa el reconocimiento colectivo, es decir, los méritos de los individuos se valoran en la colectividad. Para comprender mejor esta idea, el siguiente cuadro resume la escala de valores existente entre la cultura china y la cultura occidental, en el que se exponen las principales diferencias entre las dos culturas en cuanto al sistema de valores.

TABLA 1. Escala de valores entre la cultura china y la cultura occidental
O: Cultura occidental; CH: Cultura china

VALORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	NEGLIGENTE
Individualismo	O		CH	
Armonía	CH	O		
Modestia	CH		O	
Ser agradecido	CH		O	
Esfuerzo	O			CH
Agresividad	O		CH	
Colectivismo	CH			O
Respecto a los mayores	CH			O
Dignidad	O	CH		
Eficiencia	O		CH	
Patriotismo	CH	O		
Autoridad	CH	O		
Educación	O	CH		
Ser directo	O	CH		

FUENTE: Álvarez (2012: 307)

En cuanto a la evasión de la incertidumbre, los taiwaneses tienen una puntuación de 69 y los españoles de 86. Atendiendo a esta

dimensión, sería posible explicar que las personas españolas afrontan los cambios e incertidumbres con mayor sensibilidad que las taiwanesas.

A continuación nos centraremos en la dimensión normativa frente a pragmatismo. Podemos señalar que la puntuación de Taiwán es de 93 y la de España 48. Por lo tanto, España pertenece a la orientación a corto plazo, en cambio, Taiwán es de orientación a largo plazo, aspecto estrechamente relacionado con el confucionismo. Se puede interpretar en como hacer frente a la búsqueda de la virtud, en la medida en que una sociedad muestra una perspectiva orientada hacia el futuro pragmático en lugar de una perspectiva histórica convencional a corto plazo.

5. MODELO CONTEXTUAL DE HALL

Concluida la comparación entre los aspectos culturales más diferenciadores entre la cultura española y la cultura china, pasamos a analizar las aportaciones realizadas por Hall respecto de los estudios culturales.

Hall (1959) pretende explicar cómo afecta el contexto, la administración del tiempo y el espacio en la comunicación intercultural, es decir, la comunicación entre culturas. En la comunicación interpersonal, el contexto es aquello que en una cultura se da por sobreentendido y sobre lo cual no hay necesidad de hacer alusiones explícitas. Se distinguen dos tipos de culturas: *Culturas de Contexto Alto (CCA)* y *Culturas de Contexto Bajo (CCB)* con el objetivo de explicar el modo de comunicación y para diferenciarlo de otros estilos de comunicación.

Dado que el ser humano vive ante multitud de estímulos perceptivos, a los cuales es imposible prestar atención en su totalidad, la cultura actúa como pantalla que selecciona a qué estímulos prestar atención y cómo interpretarlos. En este sentido, entender el concepto de cultura de contexto alto o cultura de contexto bajo es una primera aproximación para enfocar las comunicaciones internacionales e interpersonales. Hall (1959) justifica que el contexto es definido como la diversificación de estímulos que rodean al evento de la comunicación, e incluye: gestos corporales, tono de voz, distancia física entre los interlocutores, hora del día, clima, normas sociales, lugar geográfico de la comunicación y otros factores externos. La diferencia esencial entre el "contexto alto" y el "contexto bajo" es la importancia que cada cultura le otorga al contexto versus el mensaje real en sí mismo.

Las "culturas de contexto alto" se caracterizan por la presencia de elementos contextuales que ayudan a la gente a entender las reglas. Las palabras pierden importancia en este contexto. Este contexto elevado asigna importancia primordial a los estímulos que rodean el mensaje y secundariamente al mensaje en sí mismo. Así, por ejemplo, nos encontraremos con normas de comunicación tales como: "lo que importa no es lo que se dijo sino quién lo dijo, no se habla en la iglesia y no es lo que dices sino cómo lo dices". Por lo tanto, en una cultura de alto contexto, buena parte del mensaje se expresa pero no se dice explícitamente ya que no hay necesidad. Asimismo, en las culturas de alto contexto la comunicación suele ser más densa que en las de bajo, se le suele dar importancia a la armonía y a relaciones interpersonales explícitamente positivas. Además, las culturas de contexto elevado tienen estrechas conexiones entre los miembros de un grupo y todos saben lo que saben los demás. La familia es un ejemplo de cultura de alto contexto. El grupo de padres que va a las reuniones del colegio de

sus hijos también es un ejemplo. En resumen, la relación es más importante que la tarea en las *Culturas de Contexto Alto*.

Contrariamente, las "culturas de contexto bajo" tienen como característica principal que basan la comunicación en el lenguaje verbal, dando gran importancia a la lógica y al razonamiento verbal. De esta forma se favorece una separación entre el tema y la persona. Suele utilizarse el estilo de comunicación directo; preguntando directamente y eludiendo así ambigüedades. En este tipo de culturas las palabras transmiten la mayor parte de la información.

Las culturas de contexto bajo asignan significado primordial al mensaje objetivo de la comunicación y en forma secundaria al significado del contexto. La mayor parte de la comunicación se debe explicitar sencillamente porque se espera que se entienda lo que se dice y nada más. Personas de contexto bajo no leen entre líneas ni tampoco mandan mensajes entre líneas por lo cual pueden parecer demasiado directas para personas de alto contexto. En una cultura de contexto bajo, existirían normas de comunicación apoyadas en los hechos, realidades, por lo tanto, el mensaje es concreto y simple. Las culturas de contexto bajo enfatizan la velocidad, la precisión y la eficiencia en la comunicación. Singh y Pereira (2005: 55) explican que "las culturas de contexto bajo son lógicas, lineales, orientadas a la acción y la masa de datos es explícita y formalizada. Se espera que la comunicación proceda de un modo racional, verbal y explícito. Concreto, no abstracto, se espera el significado". Además, se caracterizan por crear pocas diferencias entre grupos internos o subgrupos y por una atención en lo individual. En una cultura de bajo contexto se le da mucha importancia a las reglas.

TABLA 2. Cultura de alto contexto y bajo contexto

ALTO CONTEXTO	BAJO CONTEXTO
<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones son duraderas y estrechas. - La comunicación es rápida, eficiente y económica ya que se comunica una enorme cantidad de información de forma rutinaria. - Se usa una amplia gama de expresiones. - Las personas en situaciones de autoridad son personalmente responsables de las acciones de los subordinados. La lealtad es muy valorada. - Muchos acuerdos son orales, y sujetos a ulterior modificación. - Se establece una gran diferencia entre los miembros del grupo y los que no forman parte de él. Los extranjeros tienen dificultad para penetrar en este cerrado círculo. - La empresa familiar o de tipo "clan" es la estructura comercial predominante. - Los patrones culturales son rígidos y sólidamente establecidos. Cambian con dificultad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones entre individuos son relativamente cortas. Las relaciones personales estrechas no son muy valoradas. - Los mensajes deben ser explícitos, al suponerse una menor capacidad para extraer significados del contexto de la comunicación. - La autoridad esta más diluida y es más difícil asignar responsabilidades. - Los acuerdos se plasman en rígidos contratos escritos. Se confía en que el sistema legal resuelva las disputas. - Las diferencias entre miembros cercanos y extraños son menores. Es relativamente fácil establecer contactos. - La sociedad anónima de gran tamaño y estilo burocrático es el tipo de organización económica más característica y la que proporciona el mayor número de empleos. - Ciertos patrones culturales pueden cambiar en un plazo no muy largo.

FUENTE: Llamazares García-Lomas (2011: 48)

A través de la tabla 2, podemos observar las diferencias entre las culturas de alto contexto y las de bajo contexto, y como conclusión podemos afirmar que en el momento de relacionarse las culturas es necesario saber hasta qué punto se debe contextualizar a la persona, puesto que si se comunica con ella y no se tiene en cuenta si pertenece a una cultura de alto o de bajo contexto, puede provocar irritación o confusión en el receptor. Presentamos dos figuras sobre las culturas ordenadas de acuerdo a la importancia del contexto en la comunicación interpersonal, según Hall (1959):

FIGURA 4. Culturas de alto contexto y bajo contexto



FUENTE: McEntee (1998: 436)

Según el estudio de Hall (1959), Japón, China, gran parte de Asia, y países árabes conforman culturas de "alto contexto". Los países de América Latina y los del sur de Europa (España, Italia, Grecia), se sitúan más cerca del "bajo contexto". En este ámbito suelen tenerse

en cuenta los sentimientos y la intuición, así como la lealtad, la confianza y el respeto para con el grupo. Cabe destacar que esto puede ser confuso para aquellas personas que no entienden las normas “no escritas” de la cultura.

En las culturas de “alto contexto”, la información que rodea el significado es tan importante que no se requiere hacer explícito el mensaje que se transmite, ya que el contexto lo dice prácticamente todo. Por ejemplo: en los países asiáticos, como China, las personas tienen relaciones tan estrechas que con pocas palabras interpretan correctamente el mensaje que expresan.

En las culturas de bajo contexto, es necesario que la información que se transmita en el mensaje sea muy explícita, es decir, que se explique ampliamente lo que se dice, puesto que la información externa que rodea a dicho mensaje es insuficiente. En este caso se encuentra Suiza, uno de los países que tiene un contexto muy bajo en la comunicación, ya que las personas al relacionarse deben utilizar muchas palabras para transmitir el mensaje correcto, evitando así malas interpretaciones.

Hall también reflexiona sobre la forma en que las culturas procesan el tiempo. Hall (1966), en su obra *The Hidden Dimension*, dividió a las culturas en dos grupos, en función de la percepción que tienen del tiempo: el tiempo monocromático (*M-Time*) y el tiempo policromático (*P-Time*).

TABLA 3. Policronía versus monocronía según Hall (1966)

CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS MONOCRÓNICAS	CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS POLICRÓNICAS
El tiempo es algo material «El tiempo es oro»	El tiempo es algo inmaterial

Cada cosa en su tiempo	Varias cosas al mismo tiempo
La hora manda las actividades	La hora no manda nada
Solo habla una persona	Muchos hablan al mismo tiempo
Las interferencias molestan	Las interferencias son normales
Concentración en el trabajo	Frecuentes interrupciones en el trabajo
Planes como compromisos ineludibles	Cambio de planes a menudo y con facilidad

FUENTE: Elaboración propia (2015)

Las culturas monocrónicas tienen una visión lineal del tiempo; a este grupo pertenecen norteamericanos, escandinavos, anglosajones y asiáticos. Las culturas policrónicas tienen una visión circular del tiempo, a este grupo pertenece la cultura árabe, mediterránea y africana. Taiwán es un ejemplo de las primeras y España de las segundas.

Como se ha descrito, las teorías de Hofstede (2010) y de Hall (1959; 1966) se centran en ver si existían categorías universales de cultura que abarcaran comunidades sociales y naciones, especialmente sobre la clave de factores culturales, concretamente los factores del contexto cultural y comunicativo. Estos dos enfoques desarrollaron independientemente paradigmas para la organización e identificación de las culturas.

Además, Jin y Cortazzi (2001: 104) ofrecen un esquema que resume claramente la cultura de la comunicación de los chinos.

TABLA 4. Cultura china de la comunicación

CARACTERÍSTICA PRINCIPAL	COMENTARIO
La comunicación produce armonía	El objetivo principal de la comunicación es facilitar las relaciones armónicas, no sólo compartir información de manera funcional

La comunicación depende de la autoridad	La comunicación sigue a la tradición y a la autoridad antes que a la originalidad o espontaneidad. Los hablantes dan prioridad a los expertos, incluidos los profesores
La comunicación depende de lo que se sabe	Los hablantes dicen lo que saben y no consideran la comunicación como medio para saber
La comunicación es inductiva	Se utilizan a menudo patrones inductivos: primero la historia y luego el punto principal, o primero la razón y luego el resultado, en vez de al revés.
La comunicación es holística	Los contrarios pueden ser parte de una verdad mayor por lo que existe una tendencia a pensar en términos de "tanto esto como lo otro" en vez de "esto o lo otro" como en el sistema binario
La comunicación es recíproca	Ambos participantes tienen la responsabilidad de entenderse. No todo tiene por qué ser explícito. Los oyentes / lectores pueden sacar sus propias conclusiones.
La comunicación funciona por analogía	La analogía, los ejemplos o indicaciones pueden servir como pruebas, en vez de las etapas explícitas.
El silencio es comunicación	El silencio es aceptable cuando se trata de temas ambiguos o sensibles. El silencio puede ser muestra de solidaridad y servir para evitar situaciones incómodas

FUENTE: Jin y Cortazzi (2001: 121)

Como hemos analizado los aspectos coincidentes y diferenciadores entre la cultura china y la cultura española, podemos observar que cada cultura tiene valores diferentes. Es necesario subrayar que no se trata de comparar qué es mejor o peor y si una dimensión es más valiosa que otra. Estas investigaciones son dimensiones que se dan de hecho en distintas sociedades en mayor o menor grado. Es decir, los valores de cada cultura no son absolutos sino relativos. De acuerdo con la opinión de Lan (2014), hoy en día no se trata ya de proteger y defender a ultranza la propia cultura, sino de compartirla

y, si es necesario, equilibrarla para evitar choques innecesarios y un mayor equilibrio social y humano.

Del Valle Rojas y Poblete (2009: 200) afirman que "1º Cada cultura tiene dignidad y valor que deben de ser respetados y preservados; 2º Las personas tienen el derecho y la responsabilidad de desarrollar su cultura; 3ª Por su rica variedad y diversidad, y por las influencias recíprocas que ejercen las unas sobre las otras, todas las culturas forman parte de la herencia común que pertenece a toda la humanidad".

Además, McEntee (1998: XXX) señala que todas las culturas cambian a lo largo del tiempo, no podemos detener las manecillas del reloj de la evolución. Por lo tanto, "debemos aprender a valorar la variedad por sí misma, debemos gozar de las diferencias culturales y no tenerles miedo, ni sentirnos amenazados por ellas".

Estas investigaciones deben ser aplicadas a la enseñanza / aprendizaje de ELE para conocer las diferencias culturales de distintos países, y así ayudan a los estudiantes adquirir una formación humana integrada y equilibrada. El alumnado debe conocer cuáles son los valores de su sociedad propia y sociedad extranjera, enraizada en su propia cultura y a su vez enriquecida con el conocimiento, y si es posible, la experiencia de los valores de otras culturas.

6. CONCLUSIÓN

En el mundo globalizado de hoy, una de las competencias imprescindibles y claves es la competencia comunicativa intercultural. Somos conscientes de que desarrollar la competencia

comunicativa intercultural del alumnado es una necesidad imperiosa, especialmente en la enseñanza / aprendizaje de LE.

El importante trabajo investigador sobre dimensiones culturales desarrollado por Hofstede (2010) y Hall (1959; 1966) nos ofrece una gran ayuda para conocer los distintos valores y modos de vida de diferentes sociedades. Hoy en día, el intercambio de culturas es inevitable, por lo tanto, el alumnado debe aprender a conocer que hay otras culturas y cómo funcionan. Por esta razón, no solo los profesores imparten los conocimientos culturales en la enseñanza, sino también aplican el análisis de las dimensiones culturales a la enseñanza / aprendizaje de LE para que los alumnos desarrollen un pensamiento independiente y una actitud de aceptación, tolerancia y respeto.

Así pues, las organizaciones educativas deberían ser el medio en que se enseña y se aprende a reconocer la cultura propia y la cultura extranjera a la hora de poder interactuar sin choques. Las editoriales deberían ofrecer más recursos educativos para complementar y mejorar la calidad de la enseñanza / aprendizaje de LE. Los educadores deberían saber que los valores que imparten no son absolutos, ni mejores ni peores que los de otras sociedades. Los estudiantes debería tener una actitud abierta y positiva para aprender y conocer los diferentes culturales a lo largo de la vida.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, A. (2002), "La interculturalidad en la clase de ELE. Estudio de campo". En Pérez, M y Coloma, J. (coords.) (2002): *El español,*

lengua del mestizaje y la interculturalida. Murcia: Centro Virtual Cervantes.

Álvarez, A. (2012), *El tratamiento de la interculturalidad en el aula con estudiantes de español sinohablantes.* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Granada, Granada.

Blanco Santos, M^a. C. (1998), *La comunicación y su relación con la cultura. Estudios de comunicación no verbal.* Madrid: Edinumen.

Byram, M. (1989), *Cultural studies in foreign language education.* Clevedon: Multilingual Matters.

Byram, M. (1995), "Acquiring intercultural competence A Review of Learning Theories". En Sercu, L (coord.) (1995): *Intercultural Competence: The Secondary School.* Aalborg: Aalborg University Press.

Byram, M. (1997), *Teaching and assessing intercultural communicative competence.* Clevedon: Multilingual Matters.

Byram, M. (2000), "Assessing Intercultural Competence in Language Teaching", *Sprogforum* 18(6): 8-13.

Byram, M. (2002), *Context and culture in language teaching and learning.* Clevedon: Multilingual Matters.

Del Valle Rojas, C. y Poblete, T. (2009), "Genealogía crítica de los estudios interculturales y la comunicación intercultural en américa", *Revista Científica de Información y Comunicación* 6: 193-214.

Hall, E. (1959), *El Lenguaje Silencioso.* Madrid: Alianza Editorial.

Hall, E. (1966), *The Hidden Dimension*. New York: Doubleday.

Hall, E. (1993), *La dimensión oculta*. Madrid: Siglo veintiuno editores.

Hofstede, G., Bond, M. H. y Luk, C. L. (1993), "Individual perceptions of organizational cultures: A methodological treatise on levels of analysis", *Organizational Studies* 14: 483-503.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. y Minkov, M. (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Nueva York: McGraw-Hill.

Jin, L. y Cortazzi, M. (1996), "Cultures of learning: Languages classrooms in China". En Coleman, H. (coord.) (1996): *Society and the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jin, L. y Cortazzi, M. (1998), "The culture the learner brings: A bridge or a barrier?". En Byram, M. y Fleming, M. (coords.) (1998): *Language learning in intercultural perspective, approaches through drama and ethnography*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jin, L. y Cortazzi, M. (2001), "La cultura que aporta el alumno: ¿Puente u obstáculo?". En Byram, M. y Fleming, M. (coords.) (2001): *Perspectivas interculturales en el aprendizaje de idiomas. Enfoques a través del teatro y la etnografía*. Madrid: Cambridge University Press.

Jin, L. y Cortazzi, M. (2011), "The changing landscapes of a journey: educational metaphors in China". En Ryan, J. (coord.) (2011): *Education Reform in China: Changing concepts, contexts and practices. Routledge Contemporary China Series*. London: Routledge.

Lan, W.-C. (2014), "Cultural dimensions of Hofstede. Importance for Education", *Foreign language studies* 12: 113-133.

Llamazares García-Lomas, O. (2011), "La influencia de la cultura en los negocios internacionales", *Boletín económico de ICE* 3011: 47-52.

McEntee, E. (1998), *Comunicación Intercultural: Bases para la comunicación efectiva en el mundo actual*. México: McGraw Hill.

Peterson, B. (2004), *Cultural Intelligence. A Guide to Working with People from other Cultures*. London: Intercultural Press Inc.

Singh, N. y Pereira, A. (2005), *The Culturally Customized Web Site*. Burlington: Elsevier.

Valls Campà, L. (2009), *Didáctica de la competencia comunicativa intercultural y aplicación de técnicas de investigación social. Una propuesta basada en la técnica de grupos focales para la clase de ELE en el contexto universitario japonés*. (Memoria de Máster inédita). Universidad Antonio de Nebrija, Madrid.

FECHA DE ENVÍO: 3 DE ENERO DE 2015