

Examen 1

Grace Tuller

SPAN 4160 Spanish for International Business 2

Profesora Magdalena Matuskova

Fall 2025

Parte 1: Preguntas Cortas

1. La primera diferencia es la responsabilidad de decisiones. En una cultura con baja distancia, la responsabilidad de una decisión es de una persona, pero otras de menor rango pueden apoyar y decir su opinión. Por otro lado, en la alta distancia, no es aceptable compartir sus ideas al alto mando. Se espera que sólo desempeña sus responsabilidades y es todo. La segunda diferencia es la estructura de la compañía. En general, el organigrama es más horizontal en la baja distancia, donde la comunicación es más directa en comparación a la alta distancia. Al final, la comunicación e intercambio de la información es diferente. En las culturas con alta distancia, no deben interrumpir su jefe y deben ser muy formal, pero no es estricta en las culturas con baja distancia. Mi experiencia con esto en mi pasantía en España fue diferente porque fue una mezcla de alta distancia y baja distancia porque fue una empresa internacional. Diría que mi jefe y yo tuvimos una cultura de baja distancia, donde él me apoyó mucho y motivó muchas preguntas y comentarios. Pero, creo que había una cultura de alta distancia con mi jefe y su jefe, porque él fue muy formal y no expresó su opinión mucho.
2. Las mujeres en posiciones tradicionalmente dominadas por los hombres es un cambio nuevo, especialmente en las culturas hispanas. En general, las culturas hispanas son más tradicionales y se espera que las mujeres se queden en su casa y tengan cuidado de su familia. Pero, esto está cambiando y hay muchas mujeres en posiciones nuevas, pero con resistencia depende de la empresa y lugar. Un ejemplo fue en *Club de Cuervos* donde Isabel no estaba considerada para la posición de presidente solo porque ella es una mujer, a pesar de sus desempeños. Aunque fue un ejemplo de nepotismo cuando Chava recibió

la posición, mostró las diferencias entre las mujeres y los hombres también. Vi esta diferencia durante mi pasantía en España, donde no había muchas mujeres en posiciones de poder. Mi oficina no eran sólo hombres, sino solo una mujer de la gerencia allí. Cuando hablé con otras pasantes en mi programa, realicé que en mi oficina había más mujeres en comparación a sus. Fue interesante para mi porque en Los Estados Unidos, al menos en mis experiencias, las mujeres son una gran parte de la mano de obra y mando hoy.

3. El liderazgo tradicional y el mettaliderazgo son tipos de dirección. El liderazgo tradicional tiene una jerarquía más formal y con alta distancia. Hay más resistencia al cambio y una prioridad de la estabilidad. Mettaliderazgo es considerado más allá del liderazgo. Hay 5 sentidos importantes con un mettalíder. Incluyen identidad, trascendencia, dirección, responsabilidad, y conciencia. El sentido de identidad incluye quién soy y mis valores, fortalezas y creencias. El sentido de trascendencia es el legado que le voy a dejar a mi familia. El sentido de dirección es la visión y futuro que quiero construir. El sentido de responsabilidad es el conocimiento que me adueño de mis resultados. Finalmente, el sentido de conciencia es la idea a estar presente con intención en todos de los acciones. Al principio de *Club de Cuervos*, Chava Iglesias es un ejemplo bueno de liderazgo tradicional. Él tiene mucha autoridad y toma todos las decisiones. Él no considera la opinión de otras personas en la empresa. También, como Roberto Mourey dijo, él es de un grupo “selecto por designación divina” y tiene el apellido, relaciones, y dinero.

4. En los Estados Unidos, dinero, riqueza, y estatus social son muy importantes. Todos se han convertido en un símbolo de éxito y prestigio. El estatus social tiene una conexión fuerte con la riqueza y los valores asociados. Hay más énfasis en su profesión o carrera porque determina una parte de su estatus social. Por otro lado, las culturas hispanas tienen una actitud diferente hacia estas cosas. Aunque el estatus social es difícil para cambiar en ambas culturas, es más difícil en las culturas hispanas. Esto es porque hay más desigualdad de oportunidad y es más tradicional. Mientras que el dinero todavía es importante, la población quiere tener dinero para satisfacer sus necesidades básicas. El dinero y la riqueza no son más importantes como su familia y amistades. Durante mi extranjero, vi este concepto mucho. Para ser honesto, cambió mi perspectiva en la vida. Muchas de mis metas en vida han incluido dinero y yo vi el éxito y riqueza como lo mismo. Pero, viendo la cultura hispana y sus partes integrales tener impacto en mí. Vi la importancia de la familia, relaciones, historia, y viajar, y me conecté mucho. Mientras todavía veo el dinero como una parte importante de vida, no lo es todo.
5. Las relaciones de aficionado-club y cliente-empresa tienen diferencias y similitudes. Los dos tipos venden cosas como entretenimiento, mercancías, bienes o servicios. Ambas tienen los consumidores, las marcas, las campañas, la comercialización, e impactan la economía. Producen ventas, valor y publicidad a sus industrias y son rentables. Pero, hay diferencias importantes. En general, aficionado-club es una conexión al equipo con más emociones involucradas. Hay un alto grado de fidelidad y ellos asocian su imagen al equipo. Puede ser parte de la identidad de alguien, su ciudad y su vida. Aunque los equipos son formas de negocios, son más allá. De clase, un ejemplo es el equipo Real

Madrid, donde personas tienen una conexión emocional y fuerte al equipo. Hay un profundo sentimiento entre el club y sus aficionados, donde hay frases como “Yo soy del Real Madrid.” Por otro lado, el cliente-empresa es más profesional y transaccional. En la mayoría de casos, los clientes no tienen una conexión emocional fuerte y no es parte de la identidad. Esto usualmente aplica a las empresas, no a los clubes. Sin embargo, una excepción es Apple, donde las personas son muy leales, les encanta la marca, y es parte de su identidad.

Parte 2: Mini Caso

Julio Sánchez Gutiérrez tiene una dificultad con la estructura y las ventas de su empresa. Debido a cambios en su mercado, la demanda ha descendido por sus cigarrillos y él necesita hacer un ajuste en la mano de obra. Una consultoría estadounidense para ayudar con sus metas le ha recomendado que él debe reducir el personal debido a la costa de los sueldos y salarios. Es importante destacar que la mayoría de los empleados de su familia, especialmente la gerencia. Esto refleja la cultura hispana mucho donde familia y relaciones son muy importantes, hasta en negocios. Por esta razón, sería difícil tomar una decisión que impactará sus trabajos.

La primera solución posible incluye cerrar la fábrica, pasar la presidencia a su sobrino (como nepotismo), convertirse en el presidente de la junta directiva, y ganar menos. Sin embargo, esta opción podría presentar problemas legales porque todavía despide a una parte de su compañía. El resultado de esta posibilidad sería que él sacrificará su sueldo para conservar su poder y liderazgo en la firma. Al mismo tiempo, él no podría guardar todo el personal y mando, pero podría salvar algunos. La segunda solución posible incluye solo eliminar muchos de los beneficios de sus empleados, como sus aguinaldos. Esto resultaría en empleados infelices y no resolvería todo del problema. Él todavía necesitaría pagar todo de sus salarios y este es el principal obstáculo. Esto no mejoraría el lucro de la compañía que es todavía las pérdidas.

La tercera solución sería aplazar el lanzamiento de una nueva campaña en los mercados nuevos. Perdería ingresos y lucro pero él no tiene la capacidad de perder dinero ahora. Todos los empleados pueden quedarse, pero el negocio no ha cambiado sus acciones de hoy. Es similar a la cuarta solución, donde él no compra computadoras, aunque los secretarios y la administración han tenido preocupaciones en el pasado. Esta puede causar problemas con clientes, pero es posible que la pérdida de pocos clientes sea aceptable en lugar de la dirección. Con estas

opciones, el personal no necesita cambiar sus trabajos, sueldos, o vidas, pero hay todavía problemas de presupuesto.

Por último, la alternativa final es cerrar la factoría y empezar una empresa nueva porque tabaco está declinando. Sería un golpe emocional para Sánchez Gutiérrez porque el tabaco es una gran parte de su cultura de Cuba. También, este involucra mucho riesgo. Aprendí este concepto mucho durante mi pasantía en España porque mi jefe me explicó mucho. En Los Estados Unidos, la cultura de negocio abraza el riesgo en general. Por otro lado, las culturas hispanas son más riesgosas adversas porque ellos valoran confianza y relaciones antes de hacer contratos formales. Por eso, no creo que a Sánchez Gutiérrez le gustaría esta opción.

Al final, su procedimiento depende de sus valores y perspectivas. Su cultura es muy colectivista y orientada al ser humano. No creo que Sánchez Gutiérrez elegiría opciones dos o cinco porque impactarían a sus gerente y personal. En su cultura, lealtad es la cosa más importante y esto podría traicionar a ellos. Es posible que él eligiera la posibilidad uno porque en el colectivismo, está sacrificando su éxito personal por el bien mayor a veces. Hay más énfasis en la familia, grupo total y las relaciones en comparación al individualismo donde hay más énfasis en cada persona. Las opciones tres o cuatro podría ser algo que Sánchez Gutiérrez elige porque no afectan a sus líderes o trabajadores.

Si fuera la presidenta de Fumacartones, elegiría la quinta opción, porque me gusta el riesgo. También, su mercado e industria no mejorará debido a las regulaciones y competencia nueva. Creo que es beneficioso irse a una industria nueva para tener éxito en el futuro. Hay una economía global con muchas oportunidades, como en agrícola, comercio, industria deportiva, y más. Sin embargo, entiendo que mi opinión refleja mi cultura mucho porque soy muy

individualista. La cultura estadounidense se enfoca más en autonomía, innovación, y competición individual. En muchos casos, el éxito es igual de dinero y resultados.

Si mi perspectiva fuera la opuesta, probablemente elegiría la cuarta opción con las computadoras. Aunque es posible perder algunos clientes, sería un sacrificio como el dueño. Encontraría otras maneras para arreglar el problema, cómo mejorar el adiestramiento, para aumentar la rentabilidad. Al final, mis relaciones, confianza, y conexiones personales son las más importantes.