

Haile Rowe-Anderson

Profesora Magda Matušková

Daniel Hall 212

28 January 2025

### Minicaso 3: Actividad de Expansión

Este caso sigue a Allison Rodman, una gerente de la empresa PepsiCo Americas Beverages y el Ingeniero Juan Carlos DeBonna de colonia en Uruguay el director general de la planta embotelladora. Este caso se exploran las diferencias profesionales y culturales entre ambos.

Durante el viaje el ingeniero DeBonna desea invitar a la Sra. Rodman cenar y mostrar la ciudad, las atracciones, sus monumentos, mantener conversaciones informales para mejorar su relación profesional. Sin embargo, se sorprende cuando la Sra. Rodman no responde. Tienen un malentendido y frustración en ambos así que es difícil la colaboración.

En comparación la Sra. Rodman prefiere hablar sobre el proyecto y solamente discutir temas relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente. Su enfoque de ella refleja la cultura empresarial en los Estados Unidos donde las personas priorizan las tareas más de relaciones personales. La opinión de Dionna es más común en los negocios latinoamericanos donde el personalismo es importante. La cultura hispanohablante es la comunicación y las relaciones durante el proceso empresarial. La relación es más importante para el éxito en los tratos comerciales. Especialmente en el estilo de gestión hispano. Para el directivo es importante tener conexiones profundas con los trabajadores para poder sortear los problemas y resolverlos sin problemas.

La cultura estadounidense es individualista y con una cultura centrada en las contribuciones individuales y trabajar los objetivos del proyectos de manera directa. En esta situación, la Sra. Rodman y Dionne se sienten frustradas porque ambas quieren hacer negocios de un modo que represente la cultura de su país. La Sra. Rodman quiere hablar en el objetivo mientras que DeBonna quiere crear una conexión personal.

Para resolver este tipo de situaciones, una solución ambas sería ser más flexible. Cuando la Sra. Rodman rechaza la invitación podría ser ofensivo. Creo que una solución podría ser mantener conversaciones informales en torno al tema y aceptar invitaciones. Y el ingeniero también tiene que venir de un lugar de la comprensión. En el futuro, Creo que PepsiCo debería organizar cursos de formación cultural para que los empleados sepan cómo manejar las diferencias culturales en los negocios internacionales para comprender y adaptar estilos de comunicación y otras aspectos para conducir negocios en países diferentes. Desde la perspectiva del ingeniero DeBonna, cree que es bueno mostrar su país y su cultura porque la conexión personal es importante en los negocios en América Latina. Podría ser beneficioso hacer esto para PepsiCo en el futuro. En general, este es un ejemplo de diferencias culturales que pueden resolverse con una comunicación abierta.