Redactado — hueco de herramienta del toolkit NS (Guía 2024, Apéndice 1), sin fuente de examen real

FICHA B2-P14

Hofstede: una filial de Norlandia en Sudoria

BLOQUE / UNIDAD	TIPO	DIFICULTAD	PUNTOS	TIEMPO MAX.
B.2.5 Cultura organizacional (NS) (toolkit NS: dimensiones culturales de Hofstede)	**Secundaria**	**o (2 / 3)	**12 pts . a)2 + b)2 + c)6 + d)2**	**16 min**

VERBO(S) DE INSTRUCCION	HERRAMIENTA / TEORIA CLAVE
Defina (a) . Identifique (b) . Explique (c) . Indique (d)	Dimensiones culturales de Hofstede

MATERIAL NECESARIO

Toolkit / cuadernillo: calculadora y regla; no hace falta nada más.

PRERREQUISITOS

- Hofstede describe las diferencias culturales entre países con varias dimensiones, entre ellas: distancia al poder, individualismo/colectivismo, evitación de la incertidumbre y orientación a largo plazo
- Distancia al poder: grado en que los miembros menos poderosos aceptan que el poder se distribuya de forma desigual
- Las diferencias culturales afectan al liderazgo, la motivación y la comunicación dentro de la empresa

TIEMPO DE REFERENCIA

Media de la clase ~ 11 min. Es una referencia para situarte, no un cronómetro.

ENUNCIADO

La empresa de software Nordik, con sede en el país ficticio Norlandia, abre una filial en Sudoria. Puntuaciones ilustrativas (0 = muy bajo, 100 = muy alto): Distancia al poder: Norlandia 25, Sudoria 80. Individualismo: Norlandia 85, Sudoria 30. Evitación de la incertidumbre: Norlandia 40, Sudoria 85. Orientación a largo plazo: Norlandia 35, Sudoria 70. Nordik tiene una cultura de equipos autónomos, decisiones por consenso y objetivos individuales con bonos por rendimiento.

a) Defina el término "distancia al poder". [2]

b) Identifique las dos dimensiones en las que Norlandia y Sudoria difieren más. [2]

c) Explique cómo podrían afectar esas diferencias a la gestión de la filial de Nordik en Sudoria. [6]

d) Indique una limitación de usar el modelo de Hofstede para planificar la filial. [2]

FICHA B2-P14

Hofstede: una filial de Norlandia en Sudoria

PISTAS PROGRESIVAS (DE ESTRUCTURA, NO DE CALCULO)

1	General — la (a) es una definición; la (b) exige calcular diferencias entre las puntuaciones; la (c) aplica el modelo al caso.
2	Apartado a) — piensa en cuánto aceptan los empleados que su jefe tenga mucho más poder que ellos.
3	Apartado b) — calcula la diferencia de cada dimensión: la mayor es distancia al poder (80 − 25 = 55), seguida de individualismo (85 − 30 = 55) y evitación de la incertidumbre (85 − 40 = 45).
4	Apartado c), distancia al poder — con alta distancia al poder, los empleados esperan que los jefes decidan; el consenso de Nordik puede no funcionar.
5	Apartado c), individualismo — en una cultura colectivista, los bonos individuales pueden resultar incómodos; los equipos y objetivos de grupo motivan más.
6	Apartado d) — las puntuaciones son promedios nacionales: no describen a cada persona ni a cada empresa, y pueden quedarse antiguas.

TEORIA BASICA

- Dimensiones de Hofstede: distancia al poder, individualismo/colectivismo, masculinidad/feminidad, evitación de la incertidumbre, orientación a largo plazo, indulgencia.
- Una empresa que opera en otro país debe adaptar su estilo de liderazgo, su sistema de incentivos y su comunicación a la cultura local.
- El modelo es una generalización: describe tendencias nacionales, no a las personas.

REFUERZO

LIBRO Gestión Empresarial BI v1 — Bloque 2, cultura organizacional.

GUÍA Material/Guia_Business_Management_first_exams_2024_EN.pdf, Apéndice 1 (Business Management toolkit).

COMO SE PUNTUA (BANDAS OFICIALES NS, RESUMIDAS)

Bajo (1-4): definición vaga; sin aplicación al caso.

Medio (5-8): dimensiones bien identificadas; aplicación a la gestión solo con una idea.

Alto (9-12): definición y dimensiones correctas; al menos dos efectos concretos aplicados a Nordik, con datos del caso, y una limitación válida.

RESPUESTA MODELO

a) La distancia al poder es el grado en que los empleados con menos poder en una organización aceptan y esperan que el poder se distribuya de forma desigual.

b) Distancia al poder (Norlandia 25, Sudoria 80: diferencia de 55) e individualismo (85 y 30: diferencia de 55).

c) Con una distancia al poder alta en Sudoria, los empleados esperan decisiones claras de los jefes: el consenso y los equipos autónomos de Nordik pueden generar confusión o parecer falta de liderazgo, así que Nordik debería usar un estilo más directivo y con una jerarquía clara. Con un individualismo bajo en Sudoria, los bonos por rendimiento individual podrían debilitar la cohesión del grupo; sería más eficaz motivar con objetivos y recompensas de equipo. Con una evitación de la incertidumbre alta, el personal prefiere reglas y procedimientos claros, por lo que conviene definir bien roles y normas antes de dar autonomía.

d) Una limitación es que las puntuaciones son medias nacionales y no representan a todos los individuos o empresas de Sudoria; pueden estar desactualizadas y simplifican una cultura compleja, así que Nordik debería complementarlas con investigación propia.

RESUMEN - CON TUS PROPIAS PALABRAS

¿¿Qué es la distancia al poder?

¿¿Cómo afecta el individualismo a los incentivos?

¿¿Qué se me olvidó incluir la primera vez?

REGISTRO DE INTENTOS

Fecha	H. inicio	H. fin	Verbo OK	Evidencia caso OK	Banda autoeval.	Repetir

ESPACIO DE TRABAJO ADICIONAL