

# Características y problemáticas de la movilidad internacional de los RRHH.



# OBJETIVOS

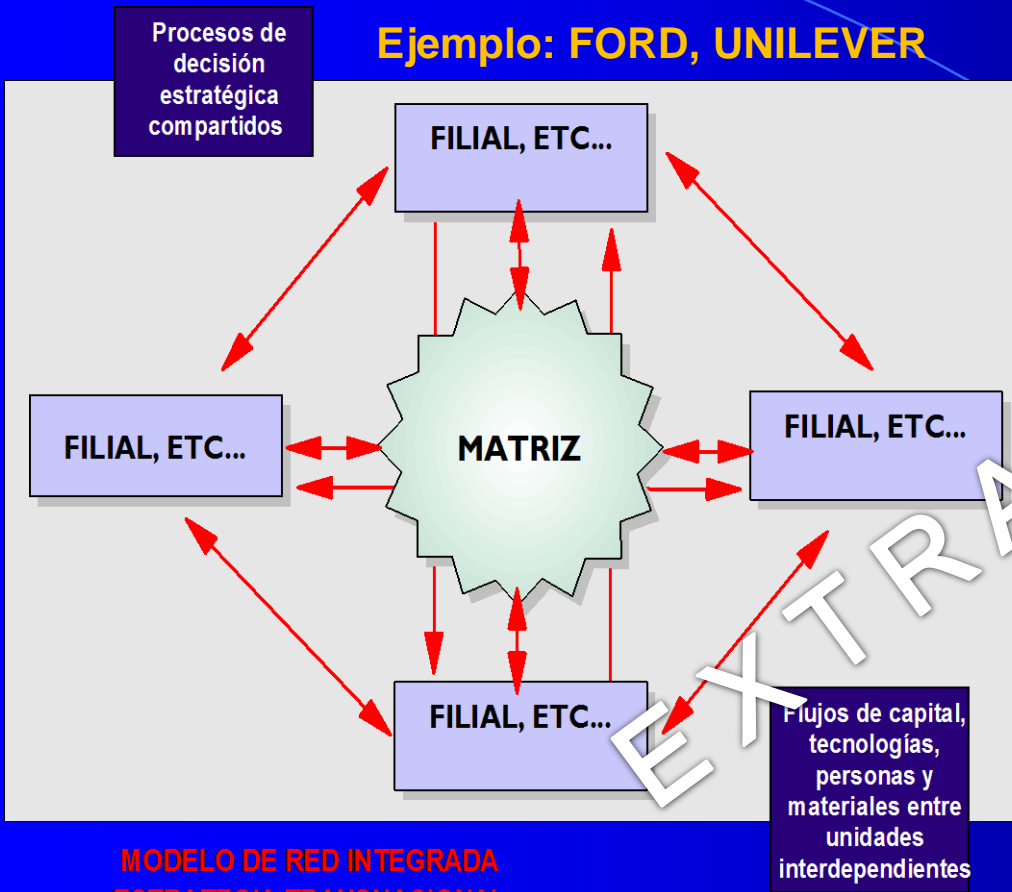
1. Identificar los fundamentos de la internacionalización empresarial para comprender su influencia sobre la movilidad internacional de los RRHH.
2. Conocer los elementos esenciales de la movilidad internacional de los R.H y las diferencias fundamentales entre la administración nacional e internacional de los RRHH.
3. Comprender los principales obstáculos y problemas que se plantean en los procesos de movilidad internacional de los RRHH.

# CONTENIDO

1. Necesidades económicas y tecnológicas.
2. Lo que esta en juego en la movilidad internacional.
3. Diferencia en la administración de recursos humanos a nivel nacional e internacional.
4. La adecuación entre oferta y demanda.
5. Proceso de adaptación en la movilidad internacional.
6. La disposición de las personas hacia la movilidad internacional: El caso de España.
7. Reclutamiento internacional: Ventajas comparativas.
8. Los problemas humanos.
9. Los obstáculos lingüísticos y culturales.
10. Dimensión laboral, social y fiscal para la empresa y los expatriados.
11. La problemática de la repatriación.
12. Políticas y prácticas innovadoras en la gestión de la expatriación.

# ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POR TIPO DE ORGANIZACIONES

## Ejemplo: FORD, UNILEVER



MODELO DE RED INTEGRADA  
ESTRATEGIA TRANSNACIONAL

## TRANSNACIONAL

- Orientación geocéntrica que facilita el margen de autonomía necesaria de las filiales para adaptarse a las condiciones o exigencias locales.
- Combina la capacidad de respuesta local de la Multinacional con la eficiencia de la Global.
- Conlleva una amplia variedad de estructuras, procesos de decisión, recursos y capacidades, centralizándolos en el país de origen y otras localizaciones para facilitar la coordinación de actividades.
- Existe cierta dispersión de recursos y responsabilidades, según criterios de especialización.
- La interdependencia entre filial y matriz es recíproca.
- Los conocimientos generados en las filiales son transferidos al resto según criterios de la sociedad matriz.

ESTRUCTURAS DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL

Decisiones Operativas

Necesidad de Coordinar

Mecanismos de Integración

Ambigüedad del Desempeño

Necesidad de controles culturales

Centralizadas  
Descentraliz.

Muy alta

Muchos

Muy alta

Muy alta

# DIFERENTES NIVELES DE CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS



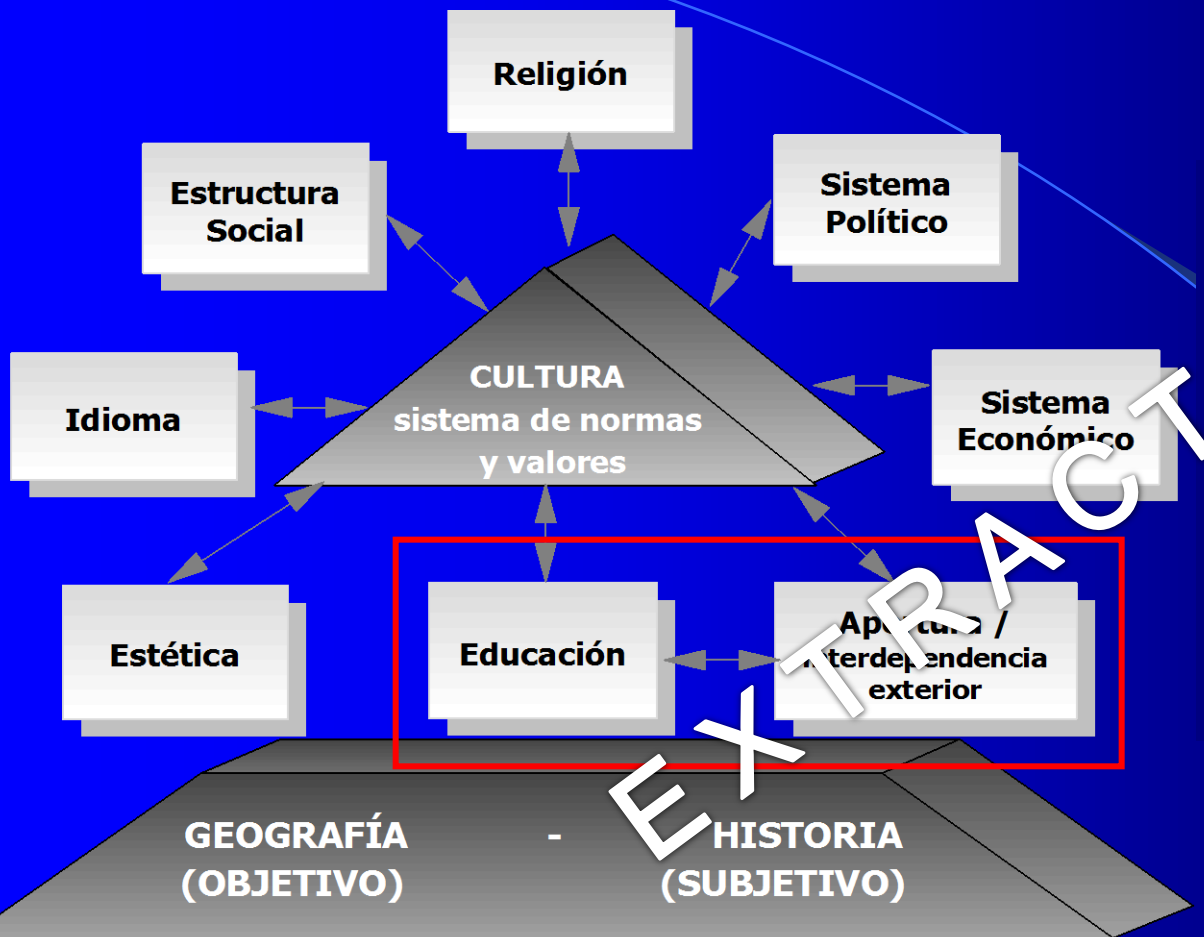
## PAÍSES DESARROLLADOS

Países de Europa Occidental (Alemania, Austria, Francia, Italia, España Dinamarca, Finlandia, Holanda, Noruega, Suecia), América del Norte (Estados Unidos y Canadá) y Japón.

## PAÍSES EMERGENTES

Países Africanos incluidos Egipto y Magreb (Argelia, Libia, Marruecos, Mauritania y Tunes y excluida África del Sur), América Latina incluidos México y el Caribe, Asia incluidos los países del Oriente Medio (Afganistán, Irán y Pakistán) y Europa del Este y Rusia.

# RELACIÓN EDUCACIÓN - APERTURA



## APERTURA

En la dinámica de conformación cultural influye la intensidad, extensión y amplitud temporal de la interacción de la sociedad con el resto del mundo, la cual matiza a los factores determinantes de la cultura y crea puntos de contacto que facilitan las relaciones multiculturales.

## RELACIÓN EDUCACIÓN - APERTURA

El nivel de educación y alfabetismo de una nación propicia u obstaculiza el intercambio exterior, es el vehículo que permite la aportación de elementos culturales propios y la evaluación e integración de referencias culturales exteriores, de forma consciente y estructurada.

# PRINCIPALES POLÍTICAS DE PERSONAL EN EMPRESAS MULTINACIONALES

POLÍTICAS	JAPÓN	EUROPA	E.U.
Los criterios de evaluación del rendimiento son los mismos en todas las filiales.	24%	48%	58%
Existe un programa de formación directiva para los locales.	24%	43%	33%
Los locales son destinados a la Central u otras filiales para que aprendan y conozcan mejor el conjunto.	15%	65%	54%
Existe en la Central un sistema de información sobre le potencial directivo de todos los empleados nacionales y extranjeros.	18%	61%	54%

# TRATAMIENTO DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

## PRINCIPALES CAUSAS

- ✓ Incidentes molestos y desorientadores.
- ✓ Incapacidad de comunicarse.
- ✓ Sentimiento de inseguridad y vulnerabilidad.
- ✓ Agotamiento físico y emocional.
- ✓ Desconocimientos de detalles cotidianos.
- ✓ Problemas del clima.
- ✓ Diferencias en la alimentación.



## TRATAMIENTO

- ✓ Encontrar empleo apropiado a la pareja en el mismo lugar.
- ✓ Asesoría para la planificación profesional y personal.
- ✓ Formación continua.
- ✓ Actividades sociales para el trabajador y la familia.
- ✓ Propiciar viajes de descubierta y familiarización con el entorno.
- ✓ Integración a grupos de expatriados con más experiencia.