



Trabajo de Investigación
Final en Recursos Humanos

Gestión de los expatriados

-Autores:

-Basile, Julieta

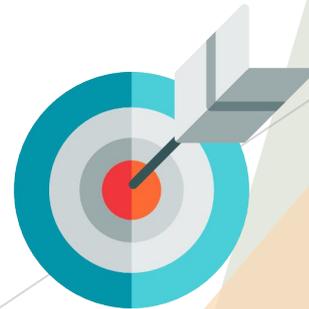
-Elia, Florencia

AGENDA

-
- Objetivos
 - Marco Teórico
 - Metodología
 - Trabajo de campo
 - Análisis según Osgood
 - Conclusiones
 - Implicancias

OBJETIVOS

1. Nivel de influencia del grupo familiar.
2. Factores determinantes que aseguran el éxito del proceso
3. Desafíos principales
4. Áreas de mejora por parte del departamento de Recursos Humanos



MARCO TEÓRICO



- Álvarez y Gómez, 2008
- Dessler y Varela, 2011
- Dickmann, Sparrow y Brewster, 2008
- Espinosa, 2009
- Pla y Darder, 2004
- Polanco, 2018
 - **Informe de Movilidad Internacional (2016)**
- Vola Luhrs en Cardozo, 2012

METODOLOGÍA

- ❖ **Paradigma cualitativo:** *próximo a los datos mediante observación.*
- ❖ **Investigación de carácter descriptiva:** *explicación de causas de fenómenos y su correlación de variables*
- ❖ **Herramientas:** Entrevistas y análisis de estudios de casos

Triangulación : fuentes



TRABAJO DE CAMPO

Expatriados entrevistados



Fernando Bocchicchio



Fabrice Cavallin



Juan Martin Yanzon



Santiago Abella



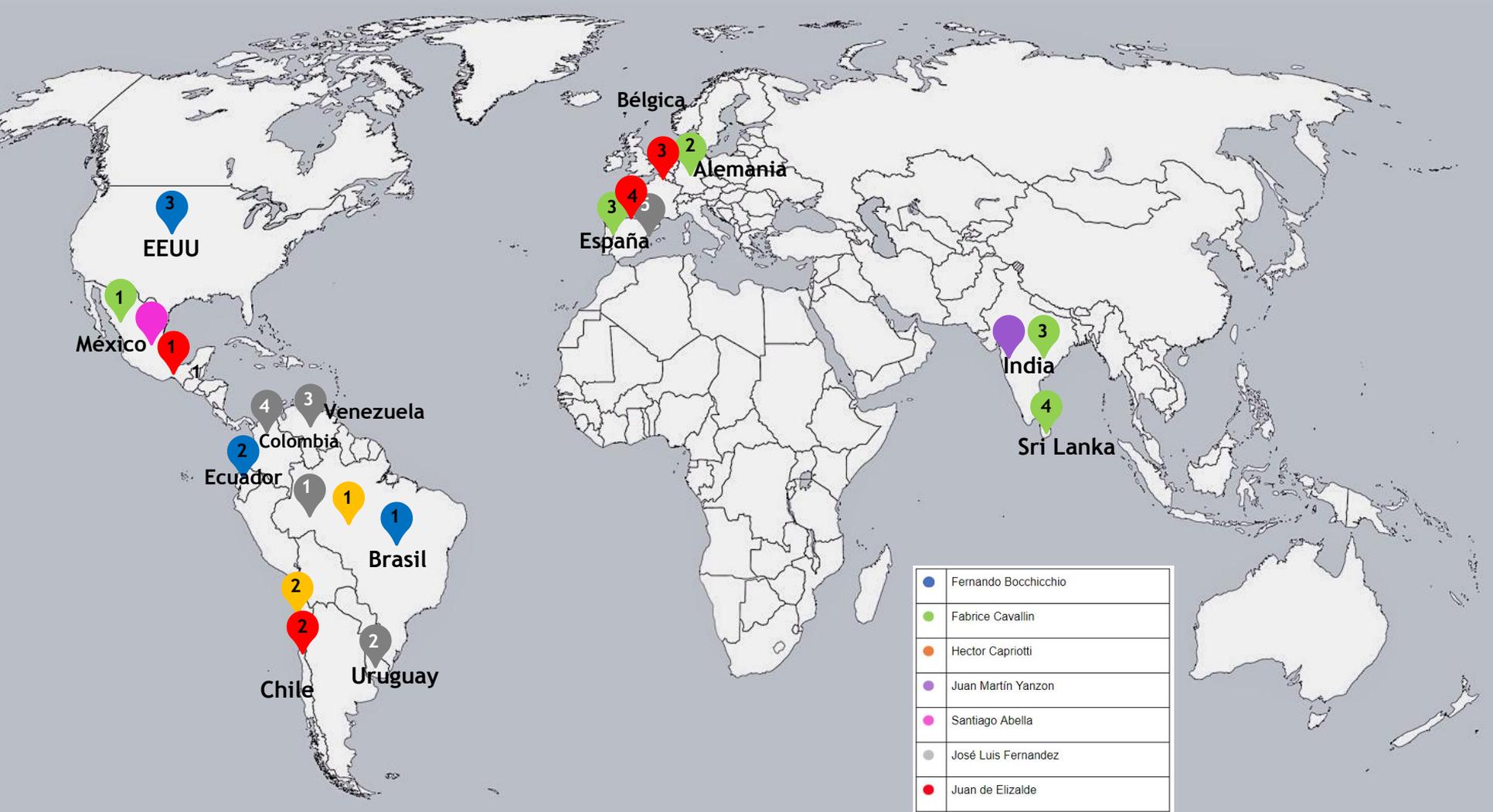
Hector Capriotti



Jose Luis Fernandez



Juan de Elizalde



❖ EXPATRIADOS ENTREVISTADOS

- Gran peso del grupo familiar: *Informe de Movilidad Global (2016)*.
- Ausencia de capacitaciones culturales: *(Dessler y Varela, 2011) (Vola Luhrs en Cardozo, 2012)*
- Apoyo adecuado de la empresa: *(Pla y Darder, 2004) (López, 2013)*.
- Apoyo deficiente y ausencia de seguimiento en la fase de repatriación: *(Espinosa, 2009) (Dessler y Varela, 2011)*

Coca-Cola

Schlumberger

Mondelēz
International

Naturgy  HSBC 


Nestlé

❖ RESPONSABLES DE PROGRAMAS ENTREVISTADOS

- Ausencia de listado de posibles candidatos y de programas de postulación: *Informe de Movilidad Internacional (2016)*.
- Les proporcionan a los expatriados asistencia básica y administrativa: *(Pla y Darder, 2004) (López, 2013)*.
- No proporcionan capacitaciones culturales: *(Dessler y Varela, 2011) (Vola Luhrs en Cardozo, 2012)*.
- No le otorga suficiente importancia a la fase de repatriación: *(Espinosa, 2009) (Dessler y Varela, 2011)*.



Florencia Bulgari



Martina Delgado Moreno

❖ EXPERTOS ENTREVISTADOS

- **Importancia de analizar la situación familiar** (*Polanco, 2018*), (*Álvarez y Gómez, 2013*)
- **Asistencia en trámites y complementos:** (*Pla y Darder, 2004*) (*López, 2013*).
- **Establecer objetivos y expectativas al inicio:** (*Vola Luhrs en Cardozo, 2012*).
- **Brindar capacitaciones culturales:** (*Dickmann, Sparrow y Brewster, 2008*).
- **Punto débil:** Fase de repatriación: (*Espinosa, 2009*)



Marina Montal



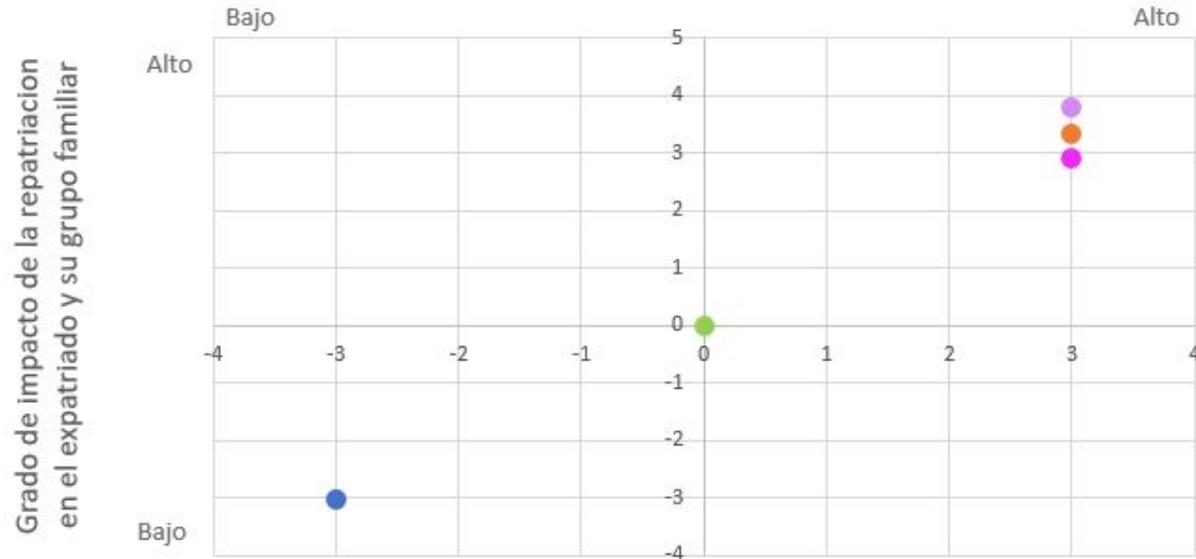
Roberto Vola Luhrs



Luis María Cravino

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN OSGOOD

Grado de asistencia al expatriado y a su grupo familiar en la repatriación

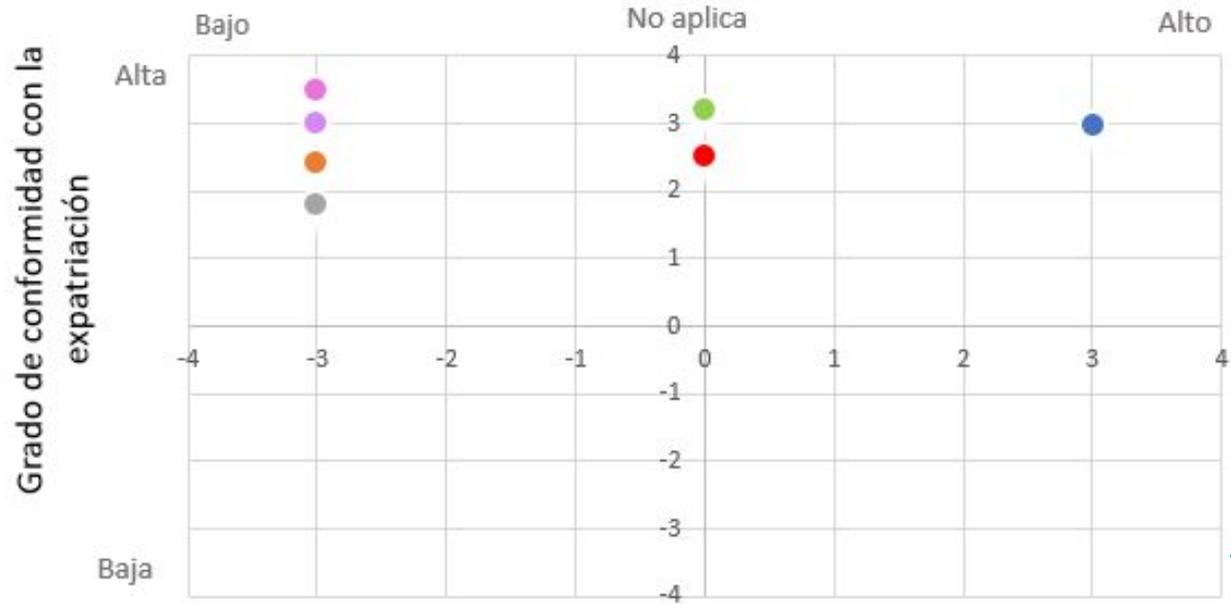


(Dessler y Varela, 2011).

RESPONSABLES DE RRHH Y EXPERTOS ENTREVISTADOS

●	Florencia Bulgari
●	Martina Delgado Moreno
●	Marina Montal
●	Roberto Vola Luhrs
●	Luis Maria Cravino

Nivel de consideración y seguimiento de la empresa en la repatriación

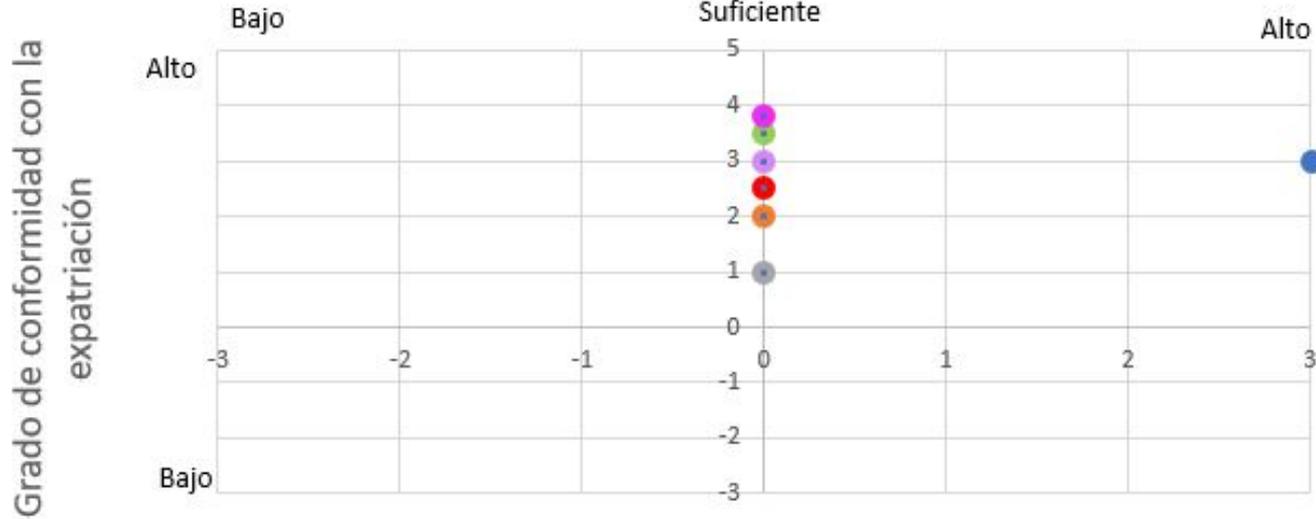


EXPATRIADOS ENTREVISTADOS

●	Fernando Bocchicchio
●	Fabrice Cavallin
●	Hector Capriotti
●	Juan Martín Yanzon
●	Santiago Abella
●	José Luis Fernández
●	Juan de Elizalde

(Vola Luhrs en Cardozo, 2012).

Nivel de apoyo de la empresa



(López, 2013).

EXPATRIADOS ENTREVISTADOS

●	Fernando Bocchicchio
●	Fabrice Cavallin
●	Hector Capriotti
●	Juan Martín Yanzon
●	Santiago Abella
●	José Luis Fernández
●	Juan de Elizalde

ANÁLISIS DE LOS RUBROS

Gas y petróleo

- ❖ Se le brinda apoyo al expatriado y a su familia:
 - Vivienda y gastos de la mudanza: (López, 2013).
 - Trámites administrativos y migratorios: (Pla y Darder, 2004).
 - Situación del cónyuge: (Álvarez y Gómez, 2008)
- ❖ No se le da importancia a la fase de repatriación: (Dessler y Varela, 2011).
- ❖ Expatriaciones de larga duración, con carácter temporal y fecha de retorno: (Espinosa, 2009).

Alimentos y bebidas

- ❖ No poseen programas de postulación ni mantienen un listado de potenciales candidatos: (Informe de Movilidad Internacional, 2016).
- ❖ Apoyo adecuado en cuestiones cotidianas. Empresas de Relocation: (López, 2013).
- ❖ Mayores desafíos
 - Adaptación cultural: (Pin y García, 2009).
 - Idioma: (Dickmann, Sparrow y Brewster, 2008)

Consultoría

- No poseen un listado de futuros candidatos: (Informe de Movilidad Internacional, 2016).
- Líderes seleccionan a los candidatos: (Álvarez y Gómez, 2008).
- Apoyo mínimo en la fase de repatriación: (Espinosa, 2009).

Servicios

- Selección del candidato idoneo según diversos aspectos: (Pla y Darder, 2004).
- Poca consideración de la familia: Informe de Movilidad Global (2016).
- Mayor desafío: Adaptación cultural: (Pin y García, 2009).
- Apoyo mínimo en la fase de repatriación: (Espinosa, 2009).

CONCLUSIONES

Condiciones para alcanzar el éxito

Expatriados

- Seguridad en la decisión, teniendo en consideración a la familia
- Mentalidad abierta
- Actitud al arraigo: (Vola Luhrs en Cardozo, 2012).
- Competencias interculturales: (Pla y Darder, 2004).

Empresa

- Fijar expectativas claras
- Analizar situación familiar: Informe de Movilidad Global (2016).
- Seguimiento para la adaptación: (Dessler y Varela, 2011).
- Considerar a la fase de repatriación como clave: (Arnaez, Arizkuren y Muñiz, 2012).

IMPLICANCIAS

Seguimiento continuo

- Comunicación constante

Asistencia al expatriado y su grupo familiar en la repatriación

- Fijar expectativas y objetivos
- Proceso de readaptación: “Choque cultural inverso”
- Acompañamiento al grupo familiar

¡Muchas Gracias!