

EL ENFOQUE ESTRATEGICO, LA CULTURA NACIONAL Y EL CONTEXTO COMO DETERMINANTES EN LA SELECCION DE EXPATRIADOS

Alberto Mirabal

Profesor
Decanato de Administración y Contaduría
UCLA

RESUMEN

El propósito del presente trabajo consiste en establecer vínculos entre estrategia, cultura nacional y contexto en relación con la asignación de directivos a filiales foráneas. En consecuencia, sustentándose el estudio en la Teoría de la Contingencia (Chandler, 1962; Lawrence y Lorsch, 1967), se abordó el trabajo revisando puntualmente (a) los distintos enfoques estratégicos (Perlmutter, 1965, 1969; Bartlett, 1981, 1986); (b) las dimensiones cross-culturales (Hofstede, 1980), (c) la influencia del entorno y (d) las prácticas básicas de selección en materia de expatriación. De forma práctica, se trabajó metodológicamente en el estudio de siete casos de filiales provenientes de los sectores químico, consumo masivo, médico, tecnológico, financiero, farmacéutico, y de variopinta nacionalidad, con miras a establecer un cuerpo de proposiciones que permitiesen conectar estrategia, cultura nacional y contexto con prácticas de asignación del personal expatriado. Los resultados obtenidos en el estudio, comprobaron que no siempre el enfoque estratégico de la casa matriz coincide con el enfoque de la práctica de recursos humanos en la filial respectiva, y que si bien la cultura nacional puede tener un peso importante en la tendencia para definir las políticas y prácticas de expatriación en el particular, el factor contextual tiende a incidir substantivamente en el ajuste de las mismas.

Palabras clave: enfoques estratégicos; cultura; contexto; prácticas internacionales de selección; expatriados.

SUMMARY

The intention of the present work consists of establishing links between strategy, national culture and context in relation with the assignment of executives to foreign subsidiaries. In consequence, the study being sustained in the Theory of the Contingency (Chandler, 1962; Lawrence and Lorsch, 1967), the work was approached checking punctually (a) the different strategic approaches (Perlmutter, 1965, 1969; Bartlett, 1981, 1986); (b) the cross-cultural dimensions (Hofstede, 1980), (c) the influence of the environment and (d) the basic practices of selection about expatriation. Of practical form, it worked methodologically in the study of seven cases of subsidiaries of the sectors chemist, massive, medical, technological, financial, and pharmaceutical and of different nationality, with a view to establishing a body of propositions that were allowing connecting strategy, national culture and context with practices of assignment of the expatriated personnel. The results obtained in the study, they verified that not always the strategic approach of the headquarters coincides with the approach of the practice of human resources with the respective subsidiary, and that though the national culture can have an important weight in the trend to define political and practices of expatriation in the individual, the factor contextual tends to affect significantly in the adjustment of the same ones.

Key words: strategic approaches; culture; context; international practices of selection; expatriates.

STRATEGIC APPROACH, NATIONAL CULTURE AND CONTEXT AS DETERMINANTS TO APPOINT EXPATRIATES

Alberto Mirabal

Professor
Decanato de Administración y Contaduría
UCLA