

ASAMBLEA ANUAL DE CLADEA 2006
Groupe Sup de Co Montpellier
Montpellier, Francia

América Latina y Unión Europea:
Oportunidades y Desafíos

IV COLOQUIO PREDOCTORAL

ORGANIZADORES : UNIVERSIDAD ESAN
UNIVERSIDAD DE CHILE

**El rol del capital social en la adaptación de ejecutivos
expatriados en América Latina.**

By
Ramón Enrique Rivera Chú
Ph. D. Candidate

Doctoral en Ciencias de Gestión
Ecole Doctorale MIF
IAE de l'Université Jean Moulin Lyon III, Francia/
Centrum Católica, Perú

Advisors:
Alain Roger, Ph.D.

El Rol del Capital Social en la Adaptación de Ejecutivos Expatriados en América Latina

Abstract

La presente propuesta de investigación se orienta hacia la comprensión general del proceso de adaptación de los ejecutivos expatriados en América Latina, dentro de un enfoque de capital social. Los resultados esperados buscan determinar el rol que cumple el capital social en el éxito de la adaptación internacional. El documento empieza con una breve introducción, continua con el marco teórico empleado, aborda el despliegue de la problemática, expone los aspectos metodológicos y finaliza con las referencias bibliográficas.

Introducción

Dentro del contexto actual de competencia global y de mercados laborales sin fronteras, la empresa multinacional y sus ejecutivos han reconocido la importancia de las transferencias internacionales para el desarrollo de la organización así como el valor de las misiones internacionales para el desarrollo de la carrera profesional de sus miembros. Al mismo tiempo, con el crecimiento de los negocios a escala mundial, particularmente en regiones emergentes como América Latina, la atención está dirigida hacia el aspecto internacional de la gestión de empresas en directa relación con la adaptación al contexto particular de cada diferente mercado. Finalmente, a nivel de las actuales tendencias en ciencias de gestión, el valor del capital social en las organizaciones se revela como un aspecto de fundamental importancia tanto en la investigación académica como en el ejercicio empresarial.

Marco Teórico

El fenómeno de la movilidad internacional al interior de las empresas multinacionales ha sido sujeto de intenso estudio (Perlmutter, 1969 ; Perlmutter y Heenan, 1974 ; Edström y Galbraith, 1977 ; Bartlett y Ghoshal, 1991).

Asimismo, las investigaciones sobre los ejecutivos expatriados han propuesto clasificaciones (Ondrack, 1985 ; Borg y Harzing, 1995 ; Pierre, 2003), determinado los criterios de éxito de la misión internacional (Yan, Zhu y Hall, 2002) así como los factores de fracaso (Tung, 1981 ; Brewster, 1991 ; Harzing, 1995).

Igualmente, los estudios sobre la adaptación internacional han puesto en evidencia sus diferentes fases (Torbiörn, 1982), modos (Nicholson, 1984), dimensiones (Mendehall y Oddou, 1985) y facetas (Black, 1988).

Los trabajos de Black y Stephens (1989), Black y Gregersen (1991), Parker y McEvoy (1993), Cerdin (1996) y Mérignac (2002) ahondan en los resultados de estas investigaciones.

Por otro lado, la formación del capital social (Bourdieu, 1980) sobre la base de las teorías de los lazos débiles (Granovetter, 1973), de los agujeros estructurales (Burt, 1992) y de los recursos sociales (Lin, 2001), configuran el contenido, la estructura y los atributos de la red social del ejecutivo expatriado, la cual influye en su desempeño en el trabajo (Chollet, 2004).

Problemática

A partir de lo expuesto anteriormente, la pregunta de investigación se define de la siguiente manera:

¿ Qué rol desempeña el capital social en el proceso de adaptación del ejecutivo expatriado en América Latina ?

De otro lado, las hipótesis de investigación, sujetas a una revisión más exhaustiva de la literatura científica, tratan sobre la influencia de las redes sociales en la adaptación internacional de los ejecutivos, teniendo como destino de la expatriación América Latina.

- H1 : La pertenencia a una red social está significativa y positivamente relacionada a la adaptación del ejecutivo expatriado.
- H2 : La pertenencia a una red social está significativa y positivamente relacionada al cumplimiento de la misión del ejecutivo expatriado.
- H3 : La pertenencia a una red social está significativa y positivamente relacionada al éxito de la repatriación del ejecutivo expatriado.

Asimismo, nuestros objetivos de investigación son:

- 1) Verificar las hipótesis de investigación en América Latina.
- 2) Comprender el rol del capital social en el proceso de adaptación de los ejecutivos expatriados en América Latina.
- 3) Proponer un modelo de la adaptación internacional basado en las redes sociales que permita a los ejecutivos expatriados lograr el éxito en sus misiones internacionales en América Latina.

Metodología

Nuestra postura epistemológica es positivista habida cuenta de nuestro rol de investigador observador del fenómeno estudiado y a la búsqueda de explicar el rol del capital social en el proceso de adaptación del ejecutivo expatriado. La investigación es deductiva partiendo de las proposiciones de las teorías de la adaptación internacional y del capital social, para luego definir la problemática y las hipótesis que serán probadas en el terreno de investigación. El método de investigación para un estudio explicativo como el nuestro es de tipo cuantitativo, apoyándose en el uso de técnicas estadísticas como el análisis de regresión, el análisis factorial y el análisis en componentes principales.

El terreno de investigación estará compuesto por una muestra estratificada de ejecutivos de empresas multinacionales expatriados en las filiales de América Latina. La recolección de datos será hecha a través de 1000 cuestionarios enviados por e-mail a nuestra población de ejecutivos expatriados, esperando una tasa de retorno de 25%, cifra comparable a otros estudios sobre la expatriación (22% Black y Gregersen, 1991 ; 29% Mérignac, 2002 ; 46% Cerdin, 1996). El análisis de datos será llevado a cabo a través del tratamiento estadístico de las respuestas de los cuestionarios utilizando el programa informático SPSS.

Referencias

Bartlett, C.A., y Ghoshal, S. (1991). *Le management sans frontières*. Paris: Éditions d'Organisation.

Black, J.S. (1988). Work role transitions : A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19 (2), 277-294.

Black, J.S., y Gregersen, H.B. (1991). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriate in Pacific Rim assignments. *Human Relations*, 44 (5), 497-515.

Black, J.S., y Stephens, G.K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15 (4), 529-544.

Bourdieu, P. (1980). *Le capital social*. Actas de la Recherche en Sciences Sociales, 31, 2-3.

Borg, M., y Harzing, A.W.K. (1995). Composing an international staff. In Harzing, A.W.K., y Van Ruysseveldt, J. (eds.). *International Human Resource Management*. Londres: Sage Publications.

Brewster, C. (1991). *The Management of Expatriates*. Londres: Kogan Page.

Burt R. (1992), *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, M.A.: Harvard University Press.

Cerdin, J.L. (1996). *Mobilité internationale des cadres: Adaptation et décision d'expatriation*. Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion, Université Toulouse I.

Chollet B. (2004) *Théories et mesures du capital social dans la recherche en management*. Actas de 17èmes journées des IAE – Lyon.

Edström, A., y Galbraith, J.R. (1977). Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22 (2), 248-263.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.

Harzing, A.W.K. (1995). The persistent myth of high expatriate failure rates. *The International Journal of Human Resource Management*, 6 (2), 457-474.

Lin, N. (2001), Building a Network Theory of Social Capital. In Lin, N., Cook, K., y Burt, R.S. (eds.). *Social Capital: Theory and Research*. New York: Aldine De Gruyter.

Mendenhall, M. y Oddou, G. (1985). The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review. *Academy of Management Review*, 10 (1), 39-47.

Mérignac, O. (2002). *L'impact du conjoint et de la famille sur l'adaptation des cadres expatriés*. Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion, Université Lyon III.

Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.

Ondrack, D. (1985). International Transfers of Managers in North American and European MNEs. *Journal of International Business Studies*, 16 (3), 1-19.

Parker, B., y McEvoy, G.M. (1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 355-379.

Perlmutter, H.V. (1969). The tortuous evolution of the multinational corporation. *Columbia Journal of World Business*, Jan-Fév, 9-18.

Perlmutter, H.V., y Heenan, D.A. (1974). How multinational should your top managers be? *Harvard Business Review*, 52 (6), 121-132.

Pierre, P. (2003). *Mobilité internationale et identités des cadres: des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Paris: Sides.

Torbiörn, I. (1982). *Living abroad: personal adjustment and personnel policy in the overseas setting*. New York: Wiley.

Tung, R.L. (1981). Selecting and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16 (2), 68-78.

Yan, A., Zhu, G., y Hall, D.T. (2002). International assignments for career building: a model of agency relationships and psychological contracts. *Academy of Management Review*, 27 (3)