

3.1 INTRODUCCIÓN

Al proponer un programa de inducción para los procesos de expatriación y repatriación entre México y China, es necesario llevar a cabo una investigación que brinde información referente a expatriación, repatriación, cultura, y posibles grados de ajuste, actividades en las que deben enfocarse cuidadosamente las empresas para poder asegurar el éxito en el mercado laboral a nivel mundial. A continuación se describe el proceso aplicado para descubrir las principales variables que inciden en estos procesos y para las cuáles se deben idear acciones concretas que conjuntamente generen un programa de inducción efectivo para las asignaciones internacionales.

3.2 INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral internacional es sumamente complejo por el gran número de compañías multinacionales establecidas alrededor del mundo que buscan candidatos cuyo perfil cubra una serie de requerimientos. Uno de los aspectos a los que se concede más peso al analizar un perfil laboral es la capacidad de adaptación de la persona a situaciones culturales completamente ajenas a la propia por la creciente necesidad de desplazar constantemente al recurso humano a subsidiarias o matrices geográficamente dispersas. Por esta razón, es indispensable desarrollar programas de inducción que complementen acertadamente el proceso de selección previamente realizado.

3.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizará es de carácter *descriptivo*, ya que Danhke (1989) señala que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis, por esto es la forma más fácil y rápida de obtener la información necesaria dentro de la investigación.

Se considera la investigación descriptiva, la óptima en este caso, puesto que se buscan características y perfiles de personas que fungirán como variables, con el fin de poder establecer algunos patrones de comportamiento ante determinadas situaciones.

3.2.2 SELECCIÓN DEL MODELO DE AJUSTE INTERCULTURAL PARA GENERAR PROPUESTA

A continuación se muestran una serie de modelos de ajuste intercultural que serán utilizados como base para generar uno propio. El modelo en el que será apoyado principalmente la propuesta a generar, será el modelo teórico de ajuste internacional de expatriados presentado por Hodgetts y Luthans (2003), ya que se considera que es de fácil comprensión y que cubre aspectos de gran importancia, además de ser uno de los más completos. Adicionalmente, este modelo será complementado por una serie de modelos que se muestran a continuación, y que ya fueron descritos previamente en el capítulo 2.

- De acuerdo con Hodgetts y Luthans (2003), el modelo teórico de ajuste internacional de expatriados contiene las siguientes etapas:
 - 1) Ajuste individual previo a la expatriación.
 - i) Capacitación
 - ii) Experiencia
 - iii) Expectativas individuales
 - 2) Ajuste organizacional previo a la expatriación.
 - i) Selección de mecanismos y criterios
 - 3) Grado de ajuste durante la expatriación.
 - i) Ajuste de trabajo
 - ii) Ajuste de interacción
 - iii) Ajuste general
 - 4) Cultura organizacional durante la expatriación.
 - i) Apoyo social

- ii) Ayuda logística
- iii) Novedad cultural
- 5) Socialización organizacional durante la expatriación.
 - i) Tácticas de socialización
 - ii) Contenido de socialización
- 6) Ajuste no laboral durante la expatriación.
 - i) Novedad cultural
 - ii) Ajuste familiar
- 7) Ajuste individual durante la expatriación.
 - i) Eficacia propia
 - ii) Habilidades de relación
 - iii) Percepción
- 8) Ajuste laboral durante la expatriación.
 - i) Claridad
 - ii) Discreción
 - iii) Novedad
 - iv) Conflicto del rol
- 9) Modelo de ajuste.

Como ya se mencionó anteriormente, existen otros modelos de ajuste intercultural que serán utilizados para complementar la creación de un modelo propio, a continuación se mencionan los mismos, y los factores que los conforman.

- Modelo de ajuste intercultural propuesto por Ali (2003b), incluye los siguientes aspectos:
 - 1) Individual:
 - i) Preparación laboral y experiencia
 - ii) Educación
 - iii) Fluidez en el idioma del país anfitrión
 - iv) Auto eficacia
 - v) Extroversión
 - vi) Mantener una mente abierta

- vii) Empatía
 - viii) Flexibilidad
 - ix) Percepción y habilidades de relación
 - x) Conocimiento antes de la partida del país anfitrión
 - xi) Motivación para la asignación
 - xii) Tiempo libre para pasar con locales y / o otros expatriados
- 2) Organizacional:
- i) Compensaciones y las prestaciones
 - ii) Repatriación / prácticas laborales
 - iii) Oportunidades de ascenso
 - iv) Ancho de las oportunidades
 - v) Extensión de contacto con la oficina del país de origen
 - vi) Asignación de mentor
 - vii) Asesoría en relocalización
 - viii) Asignación de trabajo
 - ix) Claridad en el rol / reto laboral
 - x) Capacitación de expatriación / repatriación
 - xi) Cultura organizacional
 - xii) Tamaño de la organización
- 3) Contextual:
- i) Localidades rurales y / o urbanas
 - ii) Adaptación de la familia
 - iii) Novedad de cultura
- 4) Ajuste
- i) Laboral
 - ii) Vida general
 - iii) Interacción
- 5) Desempeño
- i) Volumen de ventas
 - ii) Ausentismo
 - iii) Prontas utilidades

iv) Desempeño

- De acuerdo con Ali (2003c), los factores a tomar en cuenta en el ajuste de la familia del expatriado son:

1) Características personales del acompañante e hijos de los expatriados

- i) Empatía cultural
- ii) Mentalidad abierta
- iii) Estabilidad emocional
- iv) Flexibilidad
- v) Iniciativa social

2) Vida familiar

3) Características familiares

- i) Cohesión
- ii) Adaptabilidad
- iii) Comunicación

4) Adaptaciones interculturales para el acompañante e hijos

- i) Bienestar psicológico
- ii) Interacción intercultural
- iii) Ajuste socio-cultural de los sucesos de la vida diaria

5) Soporte de la compañía

6) Características de la vida laboral del expatriado

7) Satisfacción laboral del expatriado

- El modelo del efecto de la interfase trabajo-hogar y la interfase hogar-trabajo de expatriados y sus cónyuges en la adaptación intercultural del cónyuge propuesto por Ali (2003d), contiene los siguientes aspectos:

1) Recursos de los expatriados y de la esposa

- i) Trabajo
- ii) Hogar

- 2) Demandas de los expatriados y de la esposa
 - i) Trabajo
 - ii) Hogar
- 3) Interfase positiva trabajo-hogar y hogar-trabajo
 - i) Esposa
 - ii) Expatriado
- 4) Interfase negativa trabajo-hogar y hogar-trabajo
 - i) Esposa
 - ii) Expatriado
- 5) Adaptación intercultural de las esposas de los expatriados
 - i) Salud general
 - ii) Salud mental
 - iii) Bienestar psicológico
 - iv) Ajuste sociocultural
 - v) Interacción intercultural
 - El modelo de ajuste para hijos de expatriados de acuerdo a Ali (2003a) consta de los siguientes aspectos:
 - 1) Experiencias del expatriado
 - 2) Apoyo de los padres
 - 3) Familiarización con el país anfitrión
 - 4) Asistencia de profesionales
 - 5) Ajuste de cruce cultural
 - i) Satisfacción social
 - ii) Satisfacción escolar
 - iii) Satisfacción general
 - 6) Ajuste de salida
 - i) Crecimiento personal
 - ii) Estabilidad familiar
 - iii) Soporte gerencial

- Finalmente, otro modelo que será utilizado como complemento para el diseño del modelo propio es el propuesto por Ali (2003e) titulado Determinantes de la adaptación intercultural entre niños, el cual contempla los siguientes factores:

- 1) Características personales
 - i) Énfasis cultural
 - ii) Mentalidad abierta
 - iii) Estabilidad emocional
 - iv) Flexibilidad
 - v) Socialización
- 2) Vida familiar
- 3) Características familiares
 - i) Cohesión
 - ii) Adaptabilidad
 - iii) Comunicación
- 4) Adaptaciones interculturales de los hijos del expatriado
 - i) Salud general y psicológica
 - ii) Ajuste socio-cultural y satisfacción con las condiciones de la vida
- 5) Estilos adicionales
 - i) Seguridad
 - ii) Discreción
 - iii) Ausencia de temor
- 6) Ayuda de la compañía
- 7) Características laborales del expatriado
- 8) Satisfacción laboral del expatriado

Al analizar los factores incluidos en los modelos presentados, se puede concluir que algunos de ellos cubren aspectos en común, tal como se muestra en la Tabla 3.1 y en la Tabla 3.2. Por cuestiones de facilidad de comprensión se decidió establecer una relación

entre los modelos mediante la creación de segmentos contenidos en todos los modelos, siendo éstos, el aspecto laboral, individual, familiar y aspectos de la vida en general.

Tabla 3.1 Aspectos en común entre el Modelo teórico de ajuste internacional de expatriados de Hodgetts y Luthans (2003), el modelo de ajuste intercultural Ali (2003b), y el modelo de ajuste para los hijos de los expatriados Ali (2003a)

<i>INDIVIDUAL</i>	<i>LABORAL</i>	<i>FAMILIAR</i>	<i>VIDA EN GENERAL</i>
Experiencia del expatriado	Experiencia del expatriado	Adaptación de familia	Asesoría en relocalización
Eficacia propia	Claridad en el rol	Novedad de cultura	Tácticas de socialización
Habilidades de relación	Discreción		Familiarización con el país anfitrión
Percepción	Cultura organizacional		Ajuste general, trabajo, interacción
Tácticas de socialización			

Fuente: elaboración propia (2004).

Tabla 3.2 Aspectos en común entre el modelo de ajuste intercultural Ali (2003b), el modelo de adaptación intercultural entre niños Ali (2003e), el modelo de ajuste para la familia del expatriado Ali (2003c), el modelo de ajuste para el cónyuge del expatriado. Ali (2003d) y el modelo sobre los hijos de los expatriados Ali (2003a).

<i>INDIVIDUAL</i>	<i>LABORAL</i>	<i>FAMILIAR</i>	<i>GENERAL</i>
Empatía cultural	Características de la vida laboral del expatriado	Cohesión	Interacción intercultural
Mentalidad abierta	Satisfacción laboral del expatriado	Adaptabilidad	Ayuda de la compañía
Estabilidad emocional		Comunicación	
Flexibilidad			

Socialización			
Bienestar psicológico			
Salud mental y general			
Ajuste sociocultural y satisfacción con las condiciones de vida.			

Fuente: elaboración propia (2004).

Con el fin mostrar los aspectos ausentes en el modelo de Hodgetts y Luthans (2003), a continuación se muestra una tabla que contiene algunos de los elementos que incluyen otros modelos y que no son contemplados por este modelo.

Tabla 3.3 Comparación de aspectos contemplados en el modelo propuesto por Hodgetts y Luthans (2003) vs. aspectos incluidos en los modelos propuestos por Ali (2003a), Ali (2003b), Ali (2003c), Ali (2003d), Ali (2003e), los cuales son excluidos en el modelo teórico de ajuste internacional de expatriados

<i>Modelo teórico de ajuste internacional de expatriados Hodgetts y Luthans (2003)</i>	<i>Modelos complementarios Ali (2003a), Ali (2003b), Ali (2003c), Ali (2003d), Ali (2003e)</i>
Ajuste individual previo a la expatriación. Capacitación. Experiencia. Expectativas individuales. Ajuste individual durante la expatriación. Eficacia propia. Habilidades de relación. Percepción. Grado de ajuste durante la expatriación. Ajuste de trabajo. Ajuste de interacción. Ajuste general.	Ajuste individual. Educación. Fluidez en el idioma del país anfitrión. Motivación para la asignación. Crecimiento personal.

<p>Ajuste organizacional previo a la expatriación. Selección de mecanismos y criterios.</p> <p>Ajuste laboral durante la expatriación. Claridad. Discreción. Novedad. Conflicto del rol.</p> <p>Cultura organizacional durante la expatriación. Apoyo social. Ayuda logística. Novedad cultural.</p> <p>Socialización organizacional durante la expatriación. Tácticas de socialización. Contenido de socialización.</p> <p>Ajuste no laboral durante la expatriación. Novedad cultural. Ajuste familiar.</p> <p>Modelo de ajuste.</p>	<p>Ajuste en la organización. Compensaciones y prestaciones. Repatriación/ prácticas laborales. Oportunidades de ascenso. Ancho de las oportunidades. Extensión de contacto con la oficina del país de origen. Asignación de trabajo. Capacitación de repatriación. Tamaño de la organización.</p> <p>Desempeño. Volumen de ventas. Ausentismo. Prontas utilidades.</p> <p>Ajuste contextual. Localidades urbanas / rurales. Estabilidad familiar.</p> <p>Ajuste familiar. Recursos y necesidades del expatriado y cónyuge en hogar y trabajo. Interfase positiva / negativa trabajo-hogar y hogar trabajo del expatriado y cónyuge.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia (2004).

Al observar las tablas presentadas anteriormente, se puede establecer que los mecanismos a utilizar en el modelo propio, serán los cubiertos por el *Modelo teórico de ajuste internacional de expatriados* propuesto por Hodgetts y Luthans (2003). El modelo

propio, a su vez, será complementado con el factor de *motivación para la asignación*, extraído del modelo de ajuste intercultural propuesto por Ali (2003b), ya que este aspecto se considera importante puesto que de él dependerá en gran parte el adecuado desempeño del expatriado en la asignación internacional. Por otro lado, se utilizará el modelo de ajuste para los hijos de los expatriados propuesto por Ali (2003 a), para complementar el modelo propio, mediante los factores de *crecimiento personal, estabilidad familiar y apoyo de los padres*, debido a que se considera que estos tres factores influyen en la adaptación del expatriado y sus acompañantes al país anfitrión, por lo que se cree que en caso de que se llegara a fracasar en estos aspectos, es muy posible que fracase de igual manera la asignación internacional.

Finalmente se puede establecer que uno de los factores que serán agregados en el modelo propio a generar, es la *motivación para la asignación*, la cual se considera importante, puesto que el desempeño del expatriado en el país anfitrión estará muy relacionado con la motivación que éste tiene, es decir, si el expatriado cuenta con una motivación personal y organizacional adecuada, esto servirá como incentivo y facilitador al momento de adaptarse al país anfitrión y desarrollar de la mejor manera el nuevo trabajo.

3.3 DESCUBRIMIENTO Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Se realizará un estudio de mercado cualitativo con la finalidad de definir los procesos de expatriación y repatriación con ayuda de personas que se encuentran involucradas en este ámbito, sobre la base de esto se llevará a cabo un programa de inducción que pueda ayudar en los problemas de ajuste de un expatriado.

3.3.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El problema de investigación se define de la siguiente manera:

- Proponer un modelo de inducción que ayude a definir el grado de ajuste óptimo para que las empresas multinacionales implementen programas de expatriación y repatriación efectivos.

3.3.1.1 UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis de la investigación son los individuos mexicanos y chinos que se encuentran laborando como expatriados en la República Popular de China y en México respectivamente.

3.3.1.2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO DE LA INVESTIGACIÓN

1 *Objetivo general de la investigación*

- Establecer un programa de inducción que facilite los procesos de expatriación y repatriación de trabajadores mexicanos laborando en China y de trabajadores chinos laborando en México, diseñado con base en los resultados obtenidos de la investigación realizada.

2 *Objetivos específicos de la investigación*

- Identificar los factores a tomar en cuenta en una capacitación antes y durante la expatriación.
- Investigar las diferencias interculturales que existen entre México y China.
- Determinar el proceso adecuado de repatriación para los expatriados al terminar su asignación internacional.

3.3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación será *no exploratoria*, se considera así porque existen con anterioridad datos específicos que tratan de resolver el problema que se ha definido, además, son fenómenos que se dan de una manera natural sin una manipulación para lograr su análisis.

Al mismo tiempo la investigación será de carácter *transeccional o transversal*, ya que los datos son obtenidos en un sólo momento y su propósito es describir las variables y poder analizar su incidencia.

3.3.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN

A través de la investigación, se emplean dos tipos de fuentes de información: *información primaria e información secundaria*.

Los datos primarios fueron obtenidos a través del instrumento de medición seleccionado, que en este caso fue la encuesta enviada vía correo electrónico a diferentes expatriados que se encuentran en China y en México.

Los datos secundarios provienen de libros, artículos y otros medios, entre ellos, la embajada de China en México, la Secretaría de Relaciones Exteriores, el Instituto Nacional de Migración, el Instituto Nacional de Migración Estatal y la SEDECO.

3.3.2.2 DISEÑO DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Al analizar los diversos tipos de instrumentos de medición que existen, se llegó a la conclusión de que el instrumento adecuado para esta investigación era la *encuesta electrónica vía correo electrónico*, ya que los encuestados se localizan en lugares geográficos diferentes y distantes, por la misma razón se descartaron otros posibles instrumentos de medición, tales como la entrevista personal, paneles, entrevistas por correo, entrevistas por teléfono, grupos focales, etc. Otros factores importantes que influyeron en la selección de dicho instrumento, fueron el precio, la rapidez con la que se puede enviar un correo electrónico, la confiabilidad de resultados, el tiempo transcurrido durante la recolección de datos, la facilidad de acceso al correo electrónico donde se encuentre el archivo, la facilidad para ingresar al archivo del cuestionario, la comodidad de contestar el cuestionario donde el encuestado prefiera, entre otras.

De acuerdo a Malhotra (1999) la *encuesta* se define como “una entrevista con un número grande de encuestados, utilizando un cuestionario prediseñado” (p. 125.) Existen diferentes tipos de encuesta, la que fue utilizada en este caso fue *la encuesta electrónica vía correo electrónico*, la cual cuenta con las siguientes características: previamente se enlistan una serie de direcciones electrónicas, las cuales pertenecen a los encuestados, posteriormente se redacta el cuestionario utilizando solamente texto (ASCII), a continuación es enviado a las direcciones correspondientes, los encuestados teclearán sus respuestas y las enviarán de regreso al emisor inicial.

Por otro lado, Malhotra (1999) define el *cuestionario* como “una técnica estructurada de recolección de datos que consiste en una serie de interrogantes, escritas o verbales, a las cuales los cuestionados responden” (p. 293). En la presente investigación se utilizó un cuestionario conformado por 17 preguntas en inglés (*ver Anexo I y II*):

- 5 son preguntas dicotómicas.
- 5 son preguntas estructuradas (de opción múltiple).
- 2 son preguntas no estructuradas (abiertas).
- 2 son preguntas que serán evaluadas de acuerdo a la escala de orden jerárquico, siendo 1 el factor más importante, y 10 el menos importante.
- 3 son preguntas que serán evaluadas de acuerdo a la escala de Likert, siendo 1 la opción más baja y 5 la opción más alta.

En el caso de la investigación en cuestión, las encuestas electrónicas fueron diseñadas con la finalidad de cubrir los objetivos específicos previstos, siendo éstas dirigidas a los expatriados mexicanos que se ubican en China y a los expatriados chinos que laboran en México.

3.3.2.3 VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

La validación del cuestionario se realizó en español y *posteriormente se tradujo al inglés por ser el idioma de los negocios internacionales*. Más adelante, el cuestionario fue

proporcionado a una persona con un completo dominio del idioma inglés para verificar la claridad de los planteamientos.

Una vez identificados los errores del cuestionario, se le hicieron las correcciones pertinentes para que éste pudiera ser aplicado a los expatriados por medio del correo electrónico.

3.3.2.4. EVALUACIÓN PREVIA DEL CUESTIONARIO

Antes de enviar los cuestionarios a los expatriados por medio del correo electrónico, se realizó una evaluación previa para saber si lo que se estaba preguntando correspondía realmente a lo que se deseaba saber, y detectar si había o no algún problema de comprensión o de cualquier otra índole.

Primeramente se diseñó un cuestionario con la estructura especificada en el punto anterior, mismo que se aplicó a lo largo de junio de 2004, el cuestionario fue enviado por correo electrónico solicitando al encuestado su retroalimentación respecto a la comprensión e interpretación de los planteamientos. (*Ver Anexo I y II*)

El cuestionario piloto fue aplicado a personas involucradas con el tema, tales como profesores de negocios internacionales de la Universidad de las Américas Puebla con el fin de tomar en cuenta sus observaciones.

El cuestionario piloto no arrojó errores graves de redacción. Sin embargo, las preguntas 16 y 17 (*ver Anexo I y II*) implicaban proporcionar información de carácter confidencial, por lo que algunos de los encuestados no las contestaron.

Finalmente se creó la versión definitiva del cuestionario (*ver Anexo III y IV*), la cual fue enviada a lo largo de julio de 2004 a las direcciones de correo electrónicas correspondientes a diversos expatriados y/o repatriados tanto de México como de China.

3.3.2.5 MUESTREO

La investigación se realizará exclusivamente con aquellas personas de nacionalidad mexicana que se encuentran laborando como expatriados en China o lo hayan hecho, y viceversa. La muestra de esta investigación será *no probabilística*, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (2003) este tipo de muestra se define como “su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere no tanto de una representatividad de elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” (p. 327).

De la misma manera, será una muestra por Juicio ya que las instituciones visitadas durante el proceso de investigación (SEDECO, S.R.E., INM Nacional, INM Estatal, y la Embajada China en México) no dieron información suficiente para la obtención de los datos referentes a los expatriados y repatriados que se encuentran en los países de interés, puesto que es información confidencial y no es de acceso público.

La muestra de esta investigación consta de 9 expatriados mexicanos laborando en China y de 9 expatriados chinos laborando en México, teniendo un total de 18 individuos como muestra, a los cuales se les contactó vía electrónica. A continuación se muestran dos tablas que presentan algunos datos específicos de la muestra, los cuales fueron obtenidos de las encuestas aplicadas.

Tabla 3.4 **Datos de chinos laborando en México**

<i>SEXO</i>	<i>EDAD</i>	<i>COMPAÑÍA</i>	<i>PUESTO</i>	<i>MATRIZ DE LA COMPAÑÍA</i>
Masculino	42 años	Xerox	Logistics Manager	Estados Unidos
Masculino	29 años	Stanley Bostitch	Quality Coordinator	Estados Unidos
Masculino	41 años	Tag – It	TPS Manager	Taiwán
Masculino	42 años	Xerox	Area Sales Manager (Chiapas, Méx.)	Estados Unidos
Masculino	34 años	Stanley Tools	Area Sales Manager Tillage Tools Division	Estados Unidos

Masculino	32 años	Xerox	Director	Estados Unidos
Masculino	45 años	Stanley Bostitch	Director	Estados Unidos
Masculino	37 años	NH	Sales manager (South America)	Francia
Masculino	38 años	Mexmode	Managing Director	Dinamarca

Fuente: elaboración propia (2004).

Tabla 3.5 **Datos de mexicanos laborando en China**

<i>SEXO</i>	<i>EDAD</i>	<i>COMPAÑÍA</i>	<i>PUESTO</i>	<i>MATRIZ DE LA COMPAÑÍA</i>
Masculino	44 años	Delphi Automotive Systems	Manager engineering	Estados Unidos
Masculino	39 años	Delphi	Program Management Asia Pacific	Estados Unidos
Masculino	30 años	Johnson Controls Inc.	Purchasing Commodity Specialist	Estados Unidos
Masculino	32 años	ICTO Group LTD	Managing Director	Hong Kong
Masculino	39 años	Delphi	A/P Operations Director	Estados Unidos
Masculino	30 años	Philips	Sourcing and planning coordinator	Holanda
Masculino	<i>Dato ausente</i>	Johnson Controls Inc.	Plant Manager	Estados Unidos
Masculino	41 años	<i>Dato ausente</i>	Mfg. Op. Manager	<i>Dato ausente</i>

Masculino	30 años	General Electric Appliance (Consumer and industrial)	Asia Sourcing Manager	Estados Unidos
-----------	---------	---	--------------------------	----------------

Fuente: elaboración propia (2004).

3.3.3 RECOPIACIÓN DE DATOS

A los expatriados que se encuentran en China y en México se les manda información sobre el proyecto por medio del correo electrónico.

En la información enviada, se les menciona cuáles son los fines de la investigación que se está realizando y se les comunica la importancia de su colaboración, y la manera en que sus respuestas ayudarán a la investigación en proceso.

En julio del 2004, se enviaron los cuestionarios a los expatriados. Tener los 18 cuestionarios contestados tomó un tiempo de 3 meses, es decir, en septiembre del mismo año fueron recopilados todos los cuestionarios. El proceso de envío y recepción de los cuestionarios no fue complejo. Sin embargo, en algunos planteamientos no se obtuvo respuesta, puesto que la información solicitada no podía ser proporcionada por razones de confidencialidad.

3.3.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El procesamiento de los resultados se realizó haciendo uso del Programa SPSS versión 11 tipo profesional (*ver anexo V*), con el fin de crear variables e insertar los datos de una manera más fácil y rápida, del mismo modo dos preguntas del cuestionario se procesaron en Excel (*ver anexo VI*) debido al número de variables bajo consideración y por la facilidad de obtener a través de esta herramienta un promedio que permita determinar cuál de las respuestas es la mejor para este proyecto.

Una vez procesados los datos, se elaborarán una serie de gráficas con el fin de analizar de manera específica los datos presentados.

3.4 CONCLUSIÓN

Como se puede observar, en este capítulo se hizo la selección del modelo base para generar un modelo propio, el cual será el “modelo teórico de ajuste internacional de expatriados” propuesto por Hodgetts y Luthans (2003), las razones por las cuales se seleccionó dicho modelo se presentan en el apartado 3.1.2.

Por otro lado, se analizó a fondo el problema, en base al cual se determinó el tipo de investigación a realizar, el tamaño de la muestra y el instrumento de medición. De la misma manera se seleccionaron fuentes primarias y secundarias con fines de recabar información necesaria para la investigación.

Una vez diseñado el instrumento de medición, se le aplicó a la muestra, y se esperó hasta poder recopilar los datos proyectados en los cuestionarios electrónicos, con el fin de analizar los resultados en los programas SPSS y Excel y de esta manera desarrollar un programa propio de inducción para los procesos de expatriación y repatriación.