



TENDENCIAS

LAURA GIL BARRADO

GLOBAL MOBILITY
PRACTICES LEADER SPAIN
MERCER



Una experiencia internacional mezcla el desarrollo de habilidades que van a ayudar a impulsar el crecimiento profesional de los empleados y la mejora exponencial de sus capacidades interpersonales.

IMPACTO CULTURAL EN MOVILIDAD INTERNACIONAL: DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA

Cuando pensamos en una **experiencia internacional**, sabemos que los beneficios para las personas de la compañía que la viven y para sus familias son innumerables.

Por eso, muchas veces, tener esa experiencia forma parte de los **caminos de desarrollo de carrera de nuestros empleados**. Es bueno para el negocio, y es bueno también a nivel personal.

BENEFICIOS PARA EL NEGOCIO

Para el negocio porque los expatriados aprenden nuevas formas de hacer las cosas dentro de la misma organización, intercambian conocimientos, tienen la oportunidad de liderar personas y proyectos distintos y hacen networking, lo que les permite navegar más eficientemente la estructura de la organización.

BENEFICIOS A NIVEL PROFESIONAL Y PERSONAL

A su vez, para todo el núcleo familiar, salir de su zona de confort, y empezar a vivir en un entorno cultural distinto, es mucho más que el crecimiento profesional. Es abrir la mente, es entender a personas que se expresan de forma distinta, es ser empático, es romper sesgos inconscientes, cambiar puntos de vista, escuchar más y mejor, y conocerse mejor a uno mismo y como familia...

Visto así, es claramente una combinación perfecta. Una experiencia internacional mezcla, de forma natural, el desarrollo de habilidades que impulsarán el crecimiento profesional de los empleados y la mejora exponencial de sus capacidades interpersonales.



Sin embargo, también es cierto que, precisamente por salir de su zona de confort van a pasar una época de estrés personal que no podemos evitar y que va a impactar en su salud mental y en última instancia, en su día a día laboral.

De hecho, podemos identificar, durante su adaptación, una serie de fases que todas las personas expatriadas viven y que en cómputo global, pueden llegar a durar hasta un año y medio:

FASES DE ADAPTACIÓN EN UNA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

- **La euforia inicial:** fase en la que la experiencia internacional y sus beneficios pesa más que cualquier otra cosa y el sentimiento general es de felicidad.
- **La frustración:** la persona empieza a darse cuenta de que no conoce las convenciones sociales y su dominio del idioma no es el adecuado, lo que lleva a malentendidos o situaciones incómodas.
- **Ajuste de las expectativas a la realidad:** fase en la que el empleado se siente más aislado y con ganas de volver a casa porque se da cuenta de la distancia real que había entre la euforia y la frustración.
- **Aceptación y adaptación:** por fin conoce sus sentimientos, reconoce el entorno, entiende el idioma y se expresa mejor, conoce las convenciones sociales y se siente en casa en su nueva casa.

Incluso leyendo estas frases, podemos ponernos en la piel de la persona que lo está viviendo y sentir su alegría y su tristeza y pensar, ¿podemos hacer algo para remediarlo?

Afortunadamente, la respuesta, es ¡sí!

Durante una expatriación, la familia en su totalidad va a pasar una época de estrés que no podemos evitar y que va a impactar en su salud mental y en última instancia, en su día a día laboral.



CÓMO SE PUEDE AYUDAR DESDE LA COMPAÑÍA A LA ADAPTACIÓN CULTURAL DE LA PERSONA EXPATRIADA Y SU FAMILIA

Si bien es cierto que la duración de esas fases va a depender en gran medida de la propia persona que se desplace, de su capacidad de adaptación a nuevos entornos y de su resiliencia en general, también es cierto que desde las compañías podemos ayudar con esa adaptación cultural, preparando y planificando, en dos frentes diferenciados:

DESDE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

El impacto mental en los niveles de estrés de un expatriado debe ser conocido por cualquier persona que vaya a estar involucrada en una experiencia internacional, desde el gestor de movilidad, pasando por RRHH en destino, o incluso por los propios compañeros que le vayan a recibir en su nuevo puesto de trabajo.

Todos deben entender que las diferencias culturales aplican no solo al que llega, sino a los que ya están allí y todos deben ser conscientes de estas potenciales barreras lingüísticas, de pensamiento y costumbres culturales.

DESDE LA EVALUACIÓN DE LA DISTANCIA CULTURAL CONCRETA DEL EXPATRIADO AL LUGAR AL QUE SE DESPLAZA

Estamos de acuerdo en que hay una parte más general de este proceso, que hace irrelevante el destino, pero no podemos obviar que el lugar en el que debe integrarse el empleado, y el propio empleado pueden ser más fácilmente adaptables en función de dónde vaya y quién se vaya.

Por tanto, asegurarnos de medir esa distancia y ofrecer a nuestros empleados planes de acción para acortarla es una medida que puede garantizar el éxito de nuestros profesionales en movilidad internacional.

Desde las compañías podemos ayudar con esa adaptación cultural, preparando y planificando.



Por tanto, en una época en la que somos plenamente conscientes del **impacto de la salud mental de nuestros trabajadores en su rendimiento y nivel de compromiso con la organización**, y sabiendo, además, que las diferencias culturales son un factor de estrés para nuestros empleados en movilidad, es importante que, **desde las compañías, pongamos los medios adecuados para reducir ese estrés al mínimo, y garantizar que las personas se sientan acompañadas en su nueva aventura profesional en el extranjero.**

Laura Gil
Global Mobility Practices Leader Spain

