

5. ADMINISTRACION GLOBAL DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO: Al terminar la unidad el estudiante será capaz de entender la importancia de los valores dentro de una empresa,

5.1 ADAPTACION CULTURAL.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar y adaptar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

Ciertamente, la cultura sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver la conducta del recurso humano que cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa.

Desde un punto de vista general, podría decirse que las organizaciones comprometidas con el éxito están abiertas a un constante aprendizaje permanente. Esto implica generar condiciones para mantener y enmarcarlas como el activo fundamental de la organización.

Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros y adaptarse a la globalización que trae aparejado nuevas tecnologías y cambios tanto al interior como al exterior de las organizaciones. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Si bien es cierto, que han sido muchos los esfuerzos de transformación que han fracasado en las instituciones tanto públicas como privadas, no es menos cierto, que la falta de planificación y liderazgo en esas organizaciones ha generado el deterioro en sus funciones entre otras cosas, una inquietud impostergable: ¿cómo ejercer un compromiso gerencial que realmente incentive el cambio y la creatividad?

Se pudiera hablar de dos esferas complementarias de acción. La primera se asocia con el ejercicio de un estilo en donde, además de gerenciar el trabajo, también se gerencia el cerebro y el corazón. Por su parte, la segunda se relaciona con el establecimiento de condiciones organizativas favorables.

Mediante los procesos de transformación en las organizaciones, algunos gerentes han eludido aspectos coyunturales como la cultura organizacional, se

ha interpretado muy superficialmente el rol del líder dentro de un proceso de cambio, se ha ignorado lo importante y estratégico que constituye el hecho que: si no hay una visión compartida, nunca se generará la suficiente energía y significado que movilice a la organización y a su recurso humano en el proceso de cambio.

El aspecto central de las organizaciones con miras al éxito es la calidad de sus líderes con plena libertad en el sentido de su emancipación, poseedores de un alto nivel de capacidades, lo cual le permite gerenciar el cambio con visión, sostiene que el énfasis en los costos, clientes, caos y competitividad, son factores sobre los cuales la gerencia de activos humanos está orientando sus decisiones y acciones en forma global y estratégica, de manera tal de agregar valor en forma sistemática y continua a los procesos de la organización.

Los nuevos esquemas gerenciales son reflejo de la forma como la organización piensa y opera, exigiendo entre otros aspectos: un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio; un proceso flexible ante los cambios introducidos por la organización; una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión que crea un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de recompensa basado en la efectividad del proceso donde se comparte el éxito y el riesgo; y un equipo de trabajo participativo en las acciones de la organización.

Ciertamente, las organizaciones del país no escapan a esta realidad de cambio, con la adopción de nuevas tecnologías: Calidad de gestión, Reingeniería de procesos, Benchmarking, Outsourcing han visto excelentes resultados.

5.2 LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Conceptualización de la Cultura Organizacional

El concepto de cultura es nuevo en cuanto a su aplicación a la gestión empresarial. Es una nueva óptica que permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones. Los conceptos que a continuación se plantearán han logrado gran importancia, porque obedecen a una necesidad de comprender lo que ocurre en un entorno y explican por qué algunas actividades que se realizan en las organizaciones fallan y otras no.

La mayoría de autores coinciden, cuando relacionan la cultura organizacional, tanto con las ciencias sociales como con las ciencias de la conducta. Indican que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes" consideran que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre.

Por otra parte, se encontró que las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional.

Se sostiene de acuerdo a los autores que la Cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad

En la misma línea se refiere al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura,

- a) Supuestos básicos;
- b) Valores o ideologías;
- c) Artefactos (historias, rituales)
- d) Prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales.

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.

Desde otro punto de vista más general, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.

Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros.

A tal efecto se considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

Se añaden más características a la cultura, cuando se plantea que las investigaciones sobre la cultura organizacional se han basado en métodos cualitativos, por cuanto; es difícil evaluar la cultura de manera objetiva porque ésta se asienta sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se expresa a través del lenguaje, normas, historias y tradiciones de sus líderes.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción.

El éxito de los proyectos de transformación depende del talento y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la organización de acuerdo a las exigencias del entorno.

Por lo tanto, la cultura por ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una

organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisorias, como elementos de la dinámica organizacional, al respecto se sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

En los diferentes enfoques sobre cultura organizacional se ha podido observar que hay autores interesados en ver la cultura como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, otros se han inclinado a conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

Con respecto a lo anterior, resulta de interés el planteamiento que el comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea. Parte de ese ambiente es la cultura social, que proporciona amplias pistas sobre cómo se conduciría una persona en un determinado ambiente.

Por otra parte, la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. Hay prácticas dentro de la organización que reflejan que la cultura es aprendida y, por lo tanto, deben crearse culturas con espíritu de un aprendizaje continuo.

Al respecto se indica que la capacitación incesante al colectivo organizacional es un elemento fundamental para dar apoyo a todo programa orientado a crear y fortalecer el sentido de compromiso del personal, cambiar actitudes y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Al cultivarse una cultura en la organización sustentada por sus valores, se persigue que todos los integrantes desarrollen una identificación con los propósitos estratégicos de la organización y desplieguen conductas direccionadas a ser autocontroladas. Es decir, una cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico.

Características de la Cultura

Con respecto a las características de la cultura se plantea que las organizaciones, al igual que las huellas digitales, son siempre singulares. Puntualiza que poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que, en su totalidad, constituyen la cultura.

Tanto en sus dimensiones generales como en sus horizontes más específicos, la cultura encarna una manifestación social e histórica. Además, la cultura se expresa en un determinado espacio y en un determinado lugar de los cuales recibe influencias.

"La cultura determina lo que las personas involucradas en ella consideran correcto o incorrecto, así como sus preferencias en la manera de ser dirigidos".

La diferencia entre las distintas filosofías organizacionales, hace que se considere la cultura única y exclusiva para cada empresa y permite un alto

grado de cohesión entre sus miembros, siempre y cuando sea compartida por la mayoría.

Los planteamientos anteriormente señalados, se mantienen, porque a partir de sus raíces toda organización construye su propia personalidad y su propio lenguaje. Los cuales están representados por el modelaje (tácticas o estrategias) de cada uno de sus miembros.

Valores Organizacionales

Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y, como tales, forman la médula de la cultura organizacional.

Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización. Como esencia de la filosofía que la empresa tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario.

Los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.

Por lo tanto, toda organización con aspiraciones de excelencia debería tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la empresa.

En consecuencia, los planteamientos descritos anteriormente, conducen a pensar que los valores están explícitos en la voluntad de los fundadores de las empresas, en las actas de constitución y en la formalización de la misión y visión de las organizaciones. El rasgo constitutivo de valor no es sólo la creencia o la convicción, sino también su traducción en patrones de comportamiento que la organización tiene derecho de exigir a sus miembros. Los valores se generan de la cultura de la organización, por lo tanto, son acordados por la alta gerencia. Igualmente son exigibles y se toman en cuenta para la evaluación y el desarrollo del personal que integra la organización.

Importancia de los valores

La importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Por lo tanto, los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales.

Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización

Cuando las empresas dan a conocer a sus empleados y prospectos de empleados las razones por las cuales la experiencia de trabajar en ellas es superior a la oportunidad de trabajar en otras, las probabilidades de un empleado que menosprecie la compañía, e inclusive busque otras oportunidades, se reduce considerablemente. Esta situación llama al diseño y comunicación asertiva de una proposición de valor; estructurada y redactada estratégicamente que contiene: políticas especiales de manejo del recurso humano, incluyendo programas y oportunidades implementadas, pensando en éste, así como manifestaciones específicas del compromiso.

Para escribir una proposición de valor al empleado, el primer paso es preguntarse ¿Que haría para atraer y retener gente, si tuviera que pagar el 20% menos de lo que está pagando?; esto con el fin de definir claramente los valores no monetarios de trabajar en la entidad. La clarificación del mensaje a comunicar, permite un direccionamiento entendible a la hora de estructurar la propuesta de valor.

Como segunda medida, es importante definir cuáles de las retribuciones, no tradicionales, que diferencian de la firma a otras empresas en el sector; un ejemplo común son las contribuciones para la educación de los empleados o sus familiares.

Cabría preguntarse entonces ¿que políticas se han implementado para una mejor administración, que finalmente pueda ayudar al empleado a crecer como persona? Boeing es un buen ejemplo de ello, pues tiene una política llamada “0 mensajeros” con la cual se busca que los equipos solucionen los problemas entre ellos mismos, sin la necesidad de buscar ejecutivos administrativos para resolverlos; esto con el fin de exponer aquello que hace de la cultura una organización especial, en este caso, el espacio para mejorar las capacidades personales de solución de problemas y recursividad. Como última medida, tras exponer todos los valores agregados de la firma al empleado, se discute la oferta económica o filosofía retributiva de la organización.

5.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO

¿Qué significa igualdad de oportunidad en el empleo?

Que todas las personas tienen el derecho de solicitar y estar consideradas para oportunidades de empleo basado solo en la habilidad de hacer el trabajo.

En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones.

En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo. La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial

que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos.

El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada.

Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra.

Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

Tipos de discriminación

1. Racismo y xenofobia.

2. Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.

3. Discriminación a personas discapacitadas o enfermos.

4. Discriminación a las mujeres (machismo).

5. Diferenciación según el estrato social.

6. Discriminación religiosa.

1. Racismo y xenofobia: El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes.

2. Homofobia: Es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales, pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro.

3. Discriminación a discapacitados y enfermos: Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

4. Discriminación a las mujeres: El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres.

Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer.

El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo.

Hay mujeres que en su trabajo no le es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas sólo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se debería mirar, el interior de las personas.

Otras mujeres ni siquiera han logrado alcanzar un puesto de trabajo debido a que en su familia el marido trabaja y ella tiene que dedicarse a las labores de la casa. Esto no debería ser así, si la mujer quiere trabajar se debería contratar un/a empleado/a de hogar que se encargue de esa labor.

La discriminación sexual hacia las mujeres tiene un carácter histórico, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha habido una gran discriminación, ya que las féminas no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado.

5. Diferenciación según el estrato social: Clase social, en sociología, término que indica un estrato social en una sociedad y su estatus correspondiente. El principio de organización en clases sociales es diferente del que opera en las sociedades de castas o estamentales y choca con la ideología igualitaria asociada a la ciudadanía en los Estados de derecho.

6. Discriminación religiosa: Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión.

Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como por ejemplo la que se deduce de fomentar el empleo de una minoría étnica. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas incapacidades físicas o la propia orientación sexual.

5.4 LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MUNDO

El cambio estructural en la economía hacia un entorno de globalización, donde las organizaciones cada vez ven más difícil encontrar diferenciación en los procesos y tecnología utilizada y en los precios de los productos y/o servicios ofrecidos, ha hecho que sus miradas se volteen hacia el factor humano como elemento crítico de éxito, y por lo tanto, exigido que se diseñen estrategias que permitan motivar, retener y atraer el mejor talento, que garantice la consecución de los resultados globales.

Aunque el sindicalismo ha decaído en Estados Unidos, conserva gran parte de su fuerza en el extranjero. En Suecia, 96 por ciento de sus empleados son sindicalizados, esta cifra es de 50 por ciento en el Reino Unido, de 43 por ciento en Alemania y de 28 por ciento en Japón y Francia. Existen 12.8 millones de trabajadores canadienses y 30.3 por ciento de ellos es sindicalizado.

Los sindicatos extranjeros generalmente muestran menos antagonismo con la administración, se concentran menos en los incrementos salariales y aun así, tienen bastante influencia en el mundo. Por esta razón, las políticas y prácticas de Recursos Humanos se deben orientar hacia el manejo de las diferencias globales en la negociación colectiva.

Obviamente, la fuerza y la naturaleza de los sindicatos difieren de un país a otro y los sindicatos son desde inexistentes hasta relativamente fuertes. La cogestión que exigen a las empresas tener representantes sindicales o laborales en sus consejos de administración, es muy común en los países europeos. Aunque enfrentan la competencia global, los sindicatos de varios países europeos se han negado a cambiar sus leyes y a eliminar las protecciones gubernamentales. Las leyes impiden despedir a los trabajadores así que las empresas se niegan a contratar.

Las prestaciones generosas y prolongadas de desempleo disuaden a los desempleados de buscar un nuevo trabajo. La negociación salarial permanece centralizada y las empresas tienen poca flexibilidad para diseñar contratos que se adapten a sus necesidades. Los altos impuestos sobre nóminas aumentan los costos laborales. Recientemente, los sindicatos de Italia casi cerraron todo el país en protesta al plan gubernamental que por primera vez, permitiría a las empresas despedir a los trabajadores.

Por otro lado, en algunos países de América del Sur como Chile, está prohibida la negociación colectiva para los trabajadores textiles, mineros y carpinteros. Todas las negociaciones se limitan a la empresa individual y los sindicatos sólo se permiten en empresas con 25 trabajadores o más. Esta práctica ha animado a las empresas a dividirse en empresas pequeñas para evitar la negociación colectiva, dejando a los trabajadores sin apoyo.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) entre Canadá, México y Estados Unidos facilitó el desplazamiento de bienes a través de las fronteras de Norteamérica. Las relaciones laborales dieron un gran paso hacia

delante, con un acuerdo colateral laboral diseñado para proteger a los trabajadores de los tres países de los efectos de las presiones económicas competitivas.

El TLC estableció una Comisión para la Cooperación laboral con oficinas en cada país, dicha comisión está dirigida por un consejo integrado por los Secretarios del Trabajo de Canadá, México y Estados Unidos, Cada país es responsable de cumplir sus propias leyes laborales al manejar la seguridad y salud ocupacional, el trabajo infantil, los trabajadores inmigrantes, el desarrollo de recursos humanos, las estadísticas laborales, las prestaciones laborales, los programas sociales para trabajadores, los mejoramientos de la productividad las relaciones obrero-patronales, los estándares de empleo, la equidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo y las formas de cooperación entre los trabajadores, la administración y el gobierno.

Un gobierno que no hace cumplir regularmente sus propias leyes laborales puede ser multado hasta con 20 millones de dólares por violación. Existen también varios principios para identificar áreas amplias de acuerdo común con el fin de proteger los derechos y los intereses de cada fuerza laboral. Dado que el TLC se implementó hace más de 10 años, el comercio entre Estados Unidos, Canadá y México ha crecido drásticamente.

Las fuerzas legales y políticas son exclusivas de cada país. La naturaleza y la estabilidad de los sistemas políticos y legales varían en todo el mundo. Las empresas estadounidenses disfrutaban un sistema político y legal relativamente estable. Lo mismo es cierto en muchos de los demás países desarrollados.

Sin embargo, en otros países los sistemas políticos y legales son mucho menos estables. Algunos gobiernos están sometidos a golpes, reglas dictatoriales y corrupción que pueden alterar considerablemente tanto el ambiente de negocios como el ambiente legal. Los sistemas legales también pueden volverse inestables y los contratos volverse inexigibles debido a la política interna.

Las regulaciones y leyes de Recursos Humanos varían mucho entre países. La realización de una verificación de antecedentes es distinta de un país a otro.

Por ejemplo, la ley japonesa protege a una persona que trabaja en la oficina de Tokio de una empresa con sede en Estados Unidos e incluye estatutos de privacidad que prohíben las verificaciones criminales de ciudadanos japoneses. En muchos países de Europa Occidental, las leyes sobre sindicatos y el empleo dificultan el despido de empleados. Debido a las diferencias políticas y legales, es esencial realizar una revisión integral de la ambiente político y legal del país anfitrión antes de iniciar las operaciones globales.