

Tabla de Contenido

1.- Introducción.....	1
1.1.- Contexto General.....	1
1.2.- Desafíos Actuales	2
2.- Objetivos	3
2.1.- Objetivo General	3
2.2.- Objetivos Específicos.....	3
3.- Marco Teórico	4
3.1.- Gestión de Recursos Humanos Internacional.....	4
3.1.1.- Generalidades	5
3.2.- Marco Conceptual.....	6
3.2.1.- Modelo Operativo de Recursos Humanos	6
3.2.2.- Funciones de la División de Recursos Humanos.....	9
3.2.3.- Rol del Especialista en Recursos Humanos	10
3.2.4.- Movilidad Internacional de Talentos	12
3.2.5.- Función de Movilidad Internacional	14
3.2.6.- Programa Económico de Movilidad Internacional.....	16
3.2.7.- Rol Principal del Especialista en Movilidad Internacional	21
4.- Situación Actual	23
4.1.- Mercado Minero Internacional.....	23
4.2.- Evolución del Empleo en Chile en la Empresa Minera	24
4.3.- Demanda de la Fuerza de Trabajo en Chile en la Empresa Minera	27
4.4.- División de Recursos Humanos Internacional en la Empresa Minera.....	28
4.5.- Función de Movilidad Internacional en la Empresa Minera.....	29
5.- Análisis de Modelos	31
5.1.- Comparación de los Modelos Operativos de Recursos Humanos (Tradicional y Nuevo)	31
5.2.- Ventajas y Desventajas de Gestión de Recursos Humanos Internacional – Movilidad (Insourcing y Outsourcing)	33
5.3.- Propuesta General de Ajustes o Mejoras en la Gestión de Movilidad Internacional	35
5.3.1.- Brechas en la Función de Movilidad Internacional.....	40
5.3.2.- Mejoras en la Función de Movilidad Internacional	43
5.4.- Propuesta de un Programa de Movilidad Internacional	45
5.4.1.- Desarrollo de un Programa de Movilidad Internacional	46
5.4.2.- Gestión de un Programa de Movilidad Internacional (dentro de la Empresa Minera).....	52
5.5.- Reflexiones Finales.....	55
6.- Conclusiones.....	57
Bibliografía	61
Anexos	63