

NOTA DE PRENSA

Más de la mitad de las multinacionales aumentará la movilidad internacional de empleados en 2016

- Dentro del próximo año, cerca de la mitad de las multinacionales anticipa un aumento de los diferentes tipos de asignaciones internacionales: a corto plazo (56%), a largo plazo (44%), los traslados permanentes (54%), las asignaciones de desarrollo y formación (50%) y las contrataciones locales (47%).
- El número de mujeres en asignaciones internacionales se incrementará un 6% de media.
- Los costes y la dificultad en la carrera profesional de los cónyuges siguen siendo los principales obstáculos para la movilidad.
- Se amplía la definición de ‘cónyuge’ para cubrir a parejas del mismo sexo en los acuerdos.

Según un [informe](#) sobre políticas y prácticas de expatriación de Mercer, la mayoría de las compañías multinacionales (56%) espera aumentar sus asignaciones internacionales a corto plazo en 2016. El estudio resalta la creciente diversificación en los tipos de asignación internacional que utilizan las compañías. Dentro del próximo año, cerca de la mitad de las compañías anticipa un aumento de los traslados permanentes (54%), asignaciones de desarrollo y formación (50%) y contrataciones locales (47%). Un porcentaje menor de los participantes (44%) prevé un aumento de las asignaciones tradicionales a largo plazo.

“Las compañías están utilizando una gama más variada de asignaciones para responder a la evolución de las necesidades del negocio y los cambios de patrones en la fuerza de trabajo global. El aumento de esta diversificación añade complejidad que puede plantear nuevos retos para los directores de Recursos Humanos y movilidad. No obstante, también crea oportunidades que pueden impactar positivamente en la estrategia general del negocio movilizando recursos clave de una manera más flexible y efectiva en términos de coste”, afirma Rafael Barrilero, socio de Mercer.

Las empresas aumentarán la movilidad internacional de empleados en 2016

El [Estudio mundial de políticas y prácticas de asignación internacional](#) de Mercer cuenta con la participación de 831 compañías multinacionales con alrededor de 29 millones de empleados en conjunto. Concluye que más de la mitad (51%) aumentó sus asignaciones de corta duración y los traslados permanentes (50%) los dos últimos años, mientras que sólo el 43% aumentó las tradicionales asignaciones de larga duración. Globalmente, el 85% de las compañías tienen una política para las asignaciones internacionales (subiendo desde el 81% en el año 2012). El informe también resalta un marcado aumento de compañías con varias políticas en marcha para las asignaciones internacionales (pasando del 64% al 57%), como consecuencia de la tendencia de diversificación de las asignaciones. “Una sola política no encaja para todos, puede desencadenar en una compensación inadecuada, lo cual dificultaría la atracción y retención del talento. Aplicar políticas adaptadas al objetivo, que encajen con los diferentes asignados y asignaciones, puede ser la vía de hacer eficiente los recursos para obtener la movilidad de la mayoría de las funciones globales”, comenta Barrilero.

Claves de las asignaciones, obstáculos y datos demográficos

Las cinco principales claves para las asignaciones internacionales son: ofrecer habilidades técnicas específicas que no están disponibles localmente (47%), asegurar el traspaso del conocimiento (43%), ofrecer habilidades directivas específicas (41%), facilitar la gestión de carrera y el desarrollo de liderazgo (41%), y cubrir necesidades específicas de un proyecto (40%). En el futuro, el 57% de las compañías espera que crezca el número de asignaciones clave o estratégicas, el 51% espera aumentar los asignados más jóvenes y el 41% anticipa más asignaciones en ubicaciones remotas. Las compañías afirmaron que aumentarán las asignaciones a Estados Unidos, China, Reino Unido, Singapur y Brasil.

La dualidad en la carrera, por ejemplo el reto de ayudar a gestionar las aspiraciones profesionales de los cónyuges y ‘problemas familiares’, es citada como la principal barrera para la movilidad de empleados, señalada por el 37% de los participantes como un obstáculo grande. El coste de las actuales condiciones es señalado como el segundo obstáculo (35%), seguido por condiciones difíciles (25%) y gestión de carrera (23%). No obstante, todos estos obstáculos son considerados menos importantes que en el estudio anterior, lo cual sugiere que las compañías están aplicando medidas activas para solucionar estos problemas.

Con el aumento de asignaciones alternativas como los *commuters* y asignaciones de corta duración, las empresas están superando muchos de los principales obstáculos de la movilidad. Los empleados en estas asignaciones están menos dispuestos a llevar a su familia con ellos, permitiendo al cónyuge seguir trabajando en su país y ahorrando a la compañía costes. No obstante, estas asignaciones pueden conllevar importantes retos normativos, ya que es obligatorio para la compañía un seguimiento exhaustivo de los asignados en términos de fiscalidad, Seguridad Social e inmigración. Cometer un error podría llevar a exponer tanto a la compañía como al empleado a serias sanciones legales y financieras.

La proporción de mujeres expatriadas se ha incrementado, subiendo la media mundial a un 15%, desde un 12% en 2013 y un 9% en 2010. En cuanto a la edad media, la mayoría de los asignados de larga duración (66%) tienen entre 35-55 años, mientras que los asignados de corta duración cada vez son más jóvenes, por debajo de 35 años (el porcentaje ha subido a un 48% desde el 45% en 2013). Con una media del 10%

Las empresas aumentarán la movilidad internacional de empleados en 2016

y el 7% respectivamente en asignaciones de larga duración y de corta duración, los mayores de 55 años siguen estando escasamente representados en el contexto de la movilidad. La inminente escasez de habilidades ante el envejecimiento de la población posiblemente cambiará este panorama en los próximos años.

“Las estadísticas de mujeres en asignaciones internacionales no son representativas de la situación laboral en general. Las compañías harían bien en revisar la identificación de sus candidatos y procesos de selección para las asignaciones internacionales, así como los beneficios ofrecidos, para asegurarse de que no haya ninguna traba en las asignaciones internacionales del talento femenino”, concluye el socio de Mercer.

-Fin-

Sobre Mercer

Mercer es líder global en consultoría de gestión del talento, salud, previsión social e inversiones. Mercer ayuda a sus clientes en todo el mundo a mejorar la salud, el bienestar y rendimiento de su activo más importante: sus empleados. Los 20.000 empleados de Mercer trabajan en más de 40 países. Mercer es subsidiaria de [Marsh & McLennan Companies](#) (NYSE: MMC), un grupo de empresas de servicios profesionales que ofrece a sus clientes asesoramiento y soluciones en las áreas de riesgo, estrategia y capital humano. Con 57.000 empleados en todo el mundo y unos ingresos anuales de más de 13 mil millones de dólares, Marsh & McLennan Companies es también la empresa matriz de [Marsh](#), líder mundial en correduría de seguros y gestión de riesgos, [Guy Carpenter](#), líder global en provisión de servicios de mediación de riesgos y reaseguros, y [Oliver Wyman](#), líder mundial en consultoría de gestión. Para obtener más información, visite www.mercer.es. Síguenos en Twitter [@MercerSpain](#).

Las empresas aumentarán la movilidad internacional de empleados en 2016

Cuadro 1 – Barreras para la movilidad internacional

TOP OBSTACLES TO GLOBAL MOBILITY

(CONSIDERED LARGE OR VERY LARGE)

2012 2015

Dual-career/family-related issues



Cost



Hardship/remoteness of locations



Career management issues



Lack of package attractiveness



Source:

"Worldwide Survey of International Assignment Policies and Practices," 2012/2015, Mercer. Respondents could select multiple obstacles. * Rated as very or extremely important concern for management.