HEALTH WEALTH CAREER

TENDENCIAS GLOBALES EN MOVILIDAD INTERNACIONAL: NUEVAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

RAFAEL BARRILERO

Los contenidos de este documento son para uso exclusivo del cliente y no pueden ser utilizados sin consentimiento explícito y por escrito de Mercer Consulting S.L.U.

MAKE TOMORROW, TODAY MERCER

TODA POLÍTICA DE MOVILIDAD TIENE DIVERSOS RIESGOS ASOCIADOS

FISCALIDAD

INMIGRACIÓN

COMMUTERS

SEGURO MÉDICO

NÓMINAS

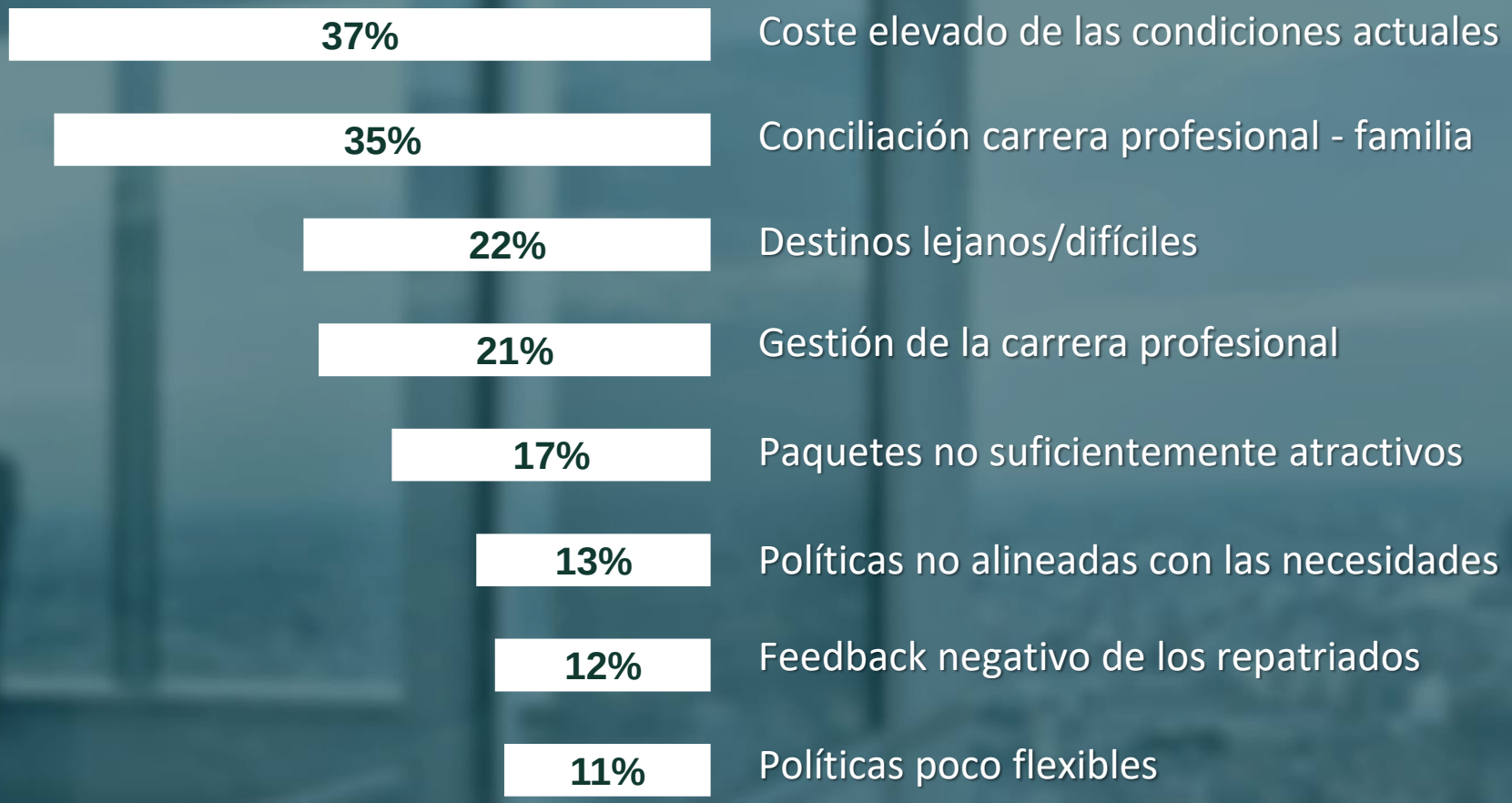
PENSIONES / SEGURIDAD SOCIAL

SEGUROS PARA LOS EMPLEADOS

SEGURIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO

EXISTEN NUMEROSAS BARRERAS A LA MOVILIDAD



**Porcentajes de las dos compañías con las puntuaciones más altas.*

Fuente: Mercer 2017 Worldwide International Assignment Policy & Practices Survey.

COMPENSACIÓN EN ASIGNACIÓN INTERNACIONAL CON BASE EN EL SALARIO DE ORIGEN

	VENTAJAS		DESVENTAJAS
1	Igualdad de trato para todas las asignaciones del mismo país independientemente del lugar de destino.	1	Los salarios son distintos para empleados de distintas nacionalidades con el mismo puesto.
2	Consistencia con los compañeros del país de origen.	2	Los paquetes retributivos suelen ser inconsistentes con los niveles de destino.
3	Asistencia en la repatriación o reasignación.	3	Carga administrativa.
4	Traslados internacionales sencillos.	4	Puede ser costoso.

© Mercer

COMPENSACIÓN EN ASIGNACIÓN INTERNACIONAL CON BASE EN EL SALARIO DE DESTINO

ENFOQUE PURAMENTE LOCAL

Salario en país de origen

Mayor salario en destino

Menor salario en destino

ENFOQUE LOCAL PLUS

Salario en país de origen

+

Primas y complementos adicionales (“local plus”)

Salario base en destino (“local puro”)

© Mercer

ENFOQUE PURAMENTE LOCAL

VENTAJAS	
1	Sencillo de administrar una vez que el empleado se encuentra en el país de destino.
2	Salarios consistentes con los empleados locales.
3	Salarios consistentes con el mercado laboral.
4	Capacidad de reacción ante cambios en el mercado local.

DESVENTAJAS	
1	No hay vinculación con el salario y los beneficios del país de origen.
2	No es equitativo o consistente internacionalmente.
3	Los salarios y los beneficios locales pueden no ser competitivos internacionalmente.

© Mercer

ENFOQUE LOCAL PLUS

VENTAJAS	
1	Incrementa la movilidad hacia países con salarios elevados.
2	Puede utilizarse para asignaciones intrarregionales.
3	Generalmente (aunque no siempre), conlleva menores costes y carga administrativa.
4	Permite la integración en los sistemas locales.

DESVENTAJAS	
1	Alternativa poco probable para asignaciones a países con salarios bajos.
2	Puede ser costoso sin potenciar la movilidad (ej.: alta carga impositiva).
3	Riesgo de confusión entre la situación/el paquete salarial del expatriado y los términos locales.

© Mercer

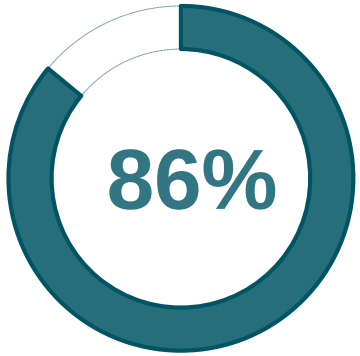
La **formación cultural** está diseñada para ayudar a los expatriados y sus familias a desarrollar una mentalidad intracultural que les permita entender mejor el contexto de su país de destino.

El **66%** de las empresas invierten en la formación cultural de sus empleados.

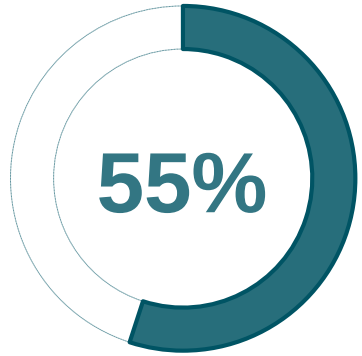
De entre ellas, el **71%** lo hace a través de asesores externos.

Fuente: Mercer 2017 Worldwide International Assignment Policies and Practices Survey.

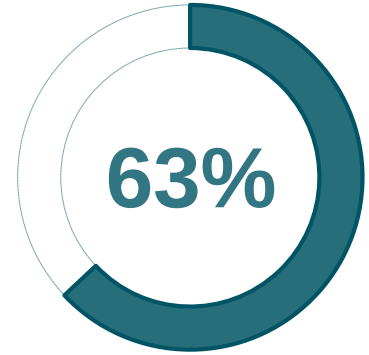
ALGUNOS DATOS DE MERCADO…



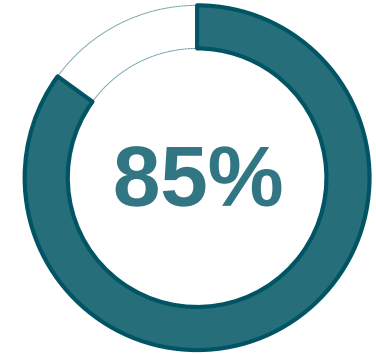
El 86% de las empresas emplean un **enfoque con base en el salario de origen** en las **asignaciones a corto plazo**.



El 55% utiliza un **enfoque puramente local** para las **asignaciones permanentes**, mientras que solo un 35% utiliza un enfoque local plus.



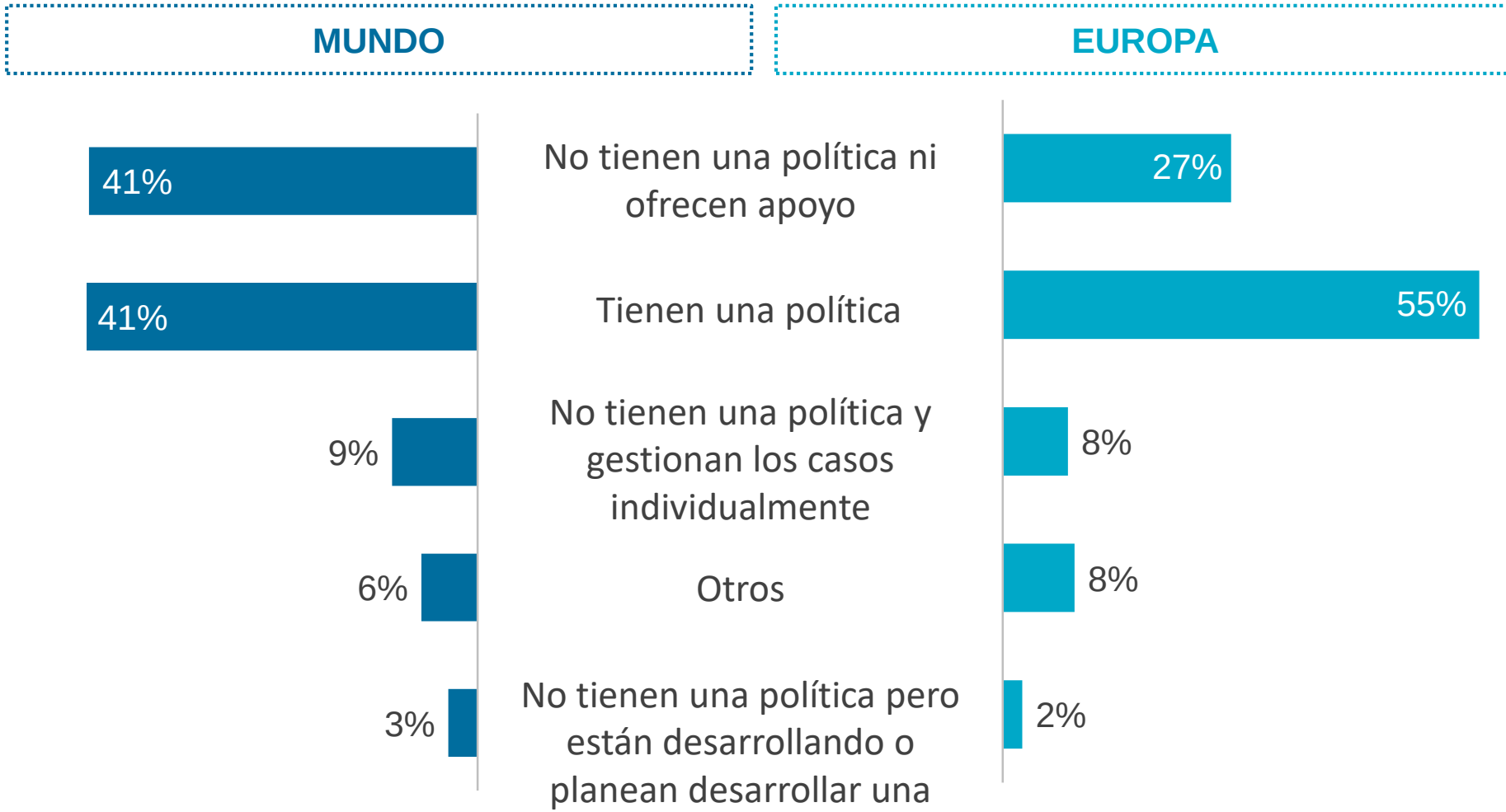
El 63% utiliza un **enfoque con base en el salario de origen** para las asignaciones de desarrollo de talento.



El 85% utiliza un **enfoque con base en el salario de origen** para los commuters.

Fuente: 2018 Mercer alternative international assignments survey.

EL APOYO AL CÓNYUGE EN ASIGNACIONES INTERNACIONALES ES UN FACTOR DIFERENCIADOR



© Mercer

Fuente: Mercer 2017 Worldwide International Assignment Policy & Practices Survey