


# Talento y compensación en el contexto actual en movilidad internacional


Belén Martínez

Enero 2021










Las consecuencias del contexto global actual afectarán al talento y la compensación, requerirán una mayor monitorización. No debemos anclarnos al presente y empecemos a trabajar por el futuro, integrando en la filosofía de empresa el bienestar financiero y las garantías en las condiciones de vida de aquéllos que sigan siendo asignados internacionales.



# Talento y compensación en el contexto actual en movilidad internacional

Retos a los que nos enfrentamos

-  **Continuidad de las operaciones estratégicas** de negocio que impliquen Movilidad Internacional
-  Posibles **cambios**, pequeños o significativos, que se producirán en la **gestión de las asignaciones** internacionales.  
Cambios permanentes y/o transitorios
-  Papel que jugarán los **plazos** en la gestión de las asignaciones internacionales
-  Impacto de la **digitalización** a la gestión del talento en un contexto internacional
-  Evolución hacia modelos de **teletrabajo/trabajo en remoto** en las asignaciones internacionales

# Extracto de estudios de Mercer y resultados 2020

Las compañías necesitan alcanzar un equilibrio entre los esfuerzos que están realizando para contener su estructura de costes junto con las necesidades y preferencias de los empleados en el corto, medio y largo plazo

64%

Impacto moderado, algunos empleados necesitan **trabajar in situ**

80%

Las empresas están preocupadas por la **productividad** durante el trabajo en remoto

40%

Están llevando a cabo **estudios internos y entrevistas para grupos específicos**, para entender como piensan y se sienten sus empleados asignados internacionalmente

40%

Están formando y capacitando a los empleados en **nuevas formas de trabajo**

69%

Revisarán sus políticas de **trabajo flexible**

Source: Data taken from the Mercer Global Survey: The impact of Coronavirus on the global market.

# Talento y compensación en el contexto actual en movilidad internacional

Los **asignados internacionales** han sufrido las consecuencias de esta crisis:

- Cierres de fronteras



- Interrupciones de vuelos



- Restricciones y requerimientos obligatorios en destino



- Otras interrupciones a corto plazo han afectado no solo el coste de los bienes y servicios, sino también su la calidad de vida



Dentro del contexto actual encontramos distintas opciones que probablemente dinamizarán la movilidad en las organizaciones:

- **Redistribución** de sus fuerzas de trabajo móviles
- Liderazgo con **empatía** a sus equipos
- Eficiencia en las **responsabilidades**, los equipos, las necesidades emocionales
- Adaptación e innovación de los procesos de gestión a un entorno digital, cambiante, en **constante evolución**.
- El **paquete de compensación** mantendrá aquellos complementos/beneficios que garanticen la capacidad adquisitiva y las condiciones de calidad (integridad física, emocional, salud, etc.) del empleado. Revisión de modelos actuales del cálculo de la compensación

# Talento y compensación en el contexto actual en movilidad internacional

Las empresas se enfrentan a una gran **responsabilidad** para dar continuidad a su negocio de asignaciones internacionales, que no solo está cambiando la forma en la que se gestionan, sino que ya está exigiendo cambios innovadores, nuevas tecnologías, herramientas, agilidad en la adaptación y una mayor orientación hacia el bienestar y las demandas del empleado, como talento clave para el éxito de sus operaciones estratégicas, así como para cubrir el posible incremento de las privaciones del empleado, en el nuevo marco de la movilidad internacional.

La nueva normalidad puede ser el escenario futuro, que obligará a las compañías a administrar y gestionar el talento y su compensación de forma más monitorizada.



welcome to brighter