

**AON**

**Retos actuales en  
la gestión eficaz  
del talento  
internacional**

**Javier Flores**

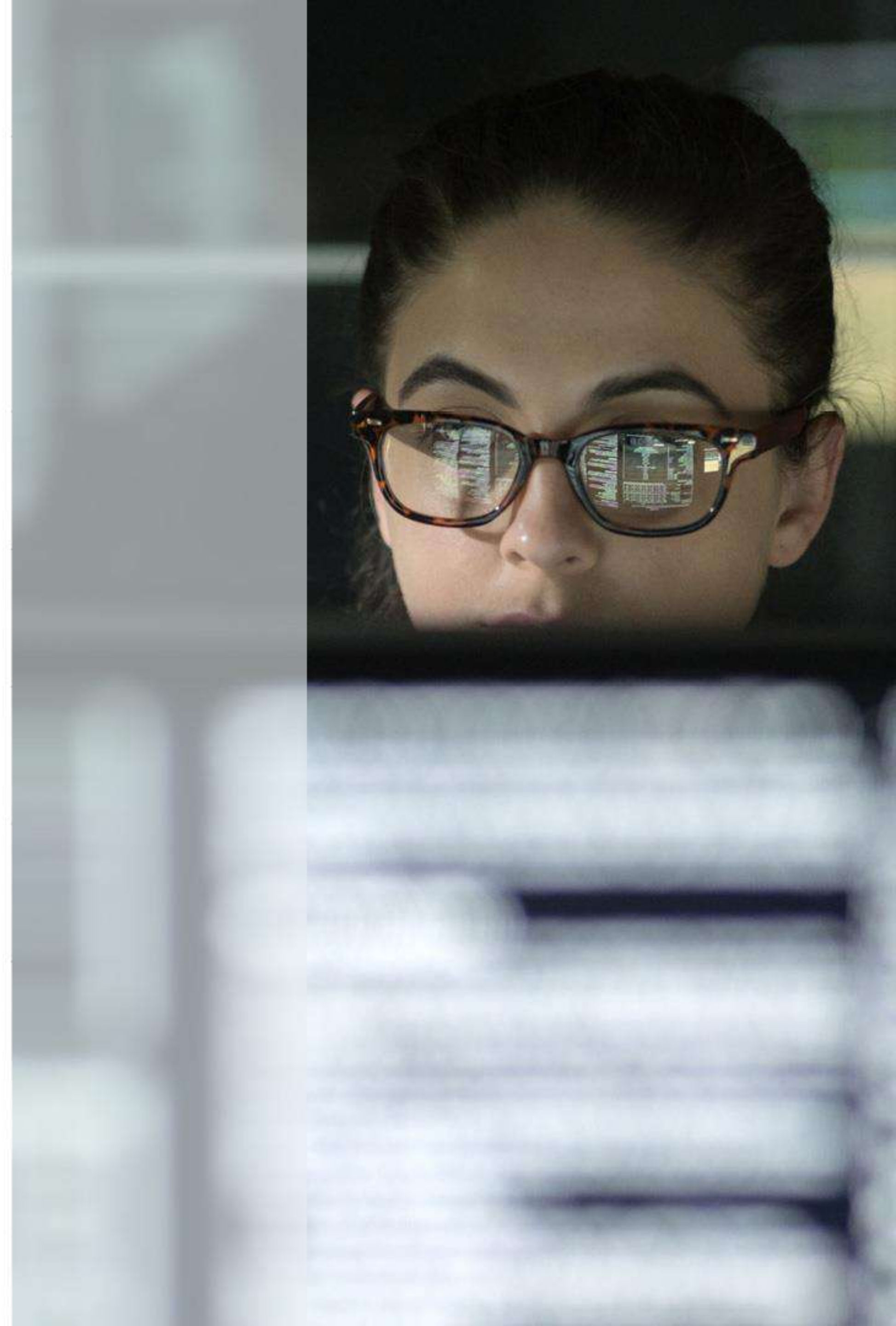
**Aon**



# Aon is in the Business of Better Decisions

Our job is to ensure every  
Aon client is **better informed,**  
**better advised** and able to  
make **better decisions.**

**AON**



# Contextualización

Mundo más interconectado,  
globalizado

Deslocalización de equipos

Escasez de  
talento

Lucha por el  
talento  
internacional

Reto actual  
Gestión  
eficaz del  
talento

Más del 30%  
de  
vacantes en  
sector IT

Nuevas formas  
de vivir,  
trabajar, sentir  
y pensar post-  
pandemia

Candidatos  
más  
preparados,  
cualificados e  
informados

Transformación  
de los modelos  
de asignación  
internacional

Diferentes  
generaciones  
y experiencias

# Nuevo paradigma en la gestión del talento Internacional

## Qué está pasando

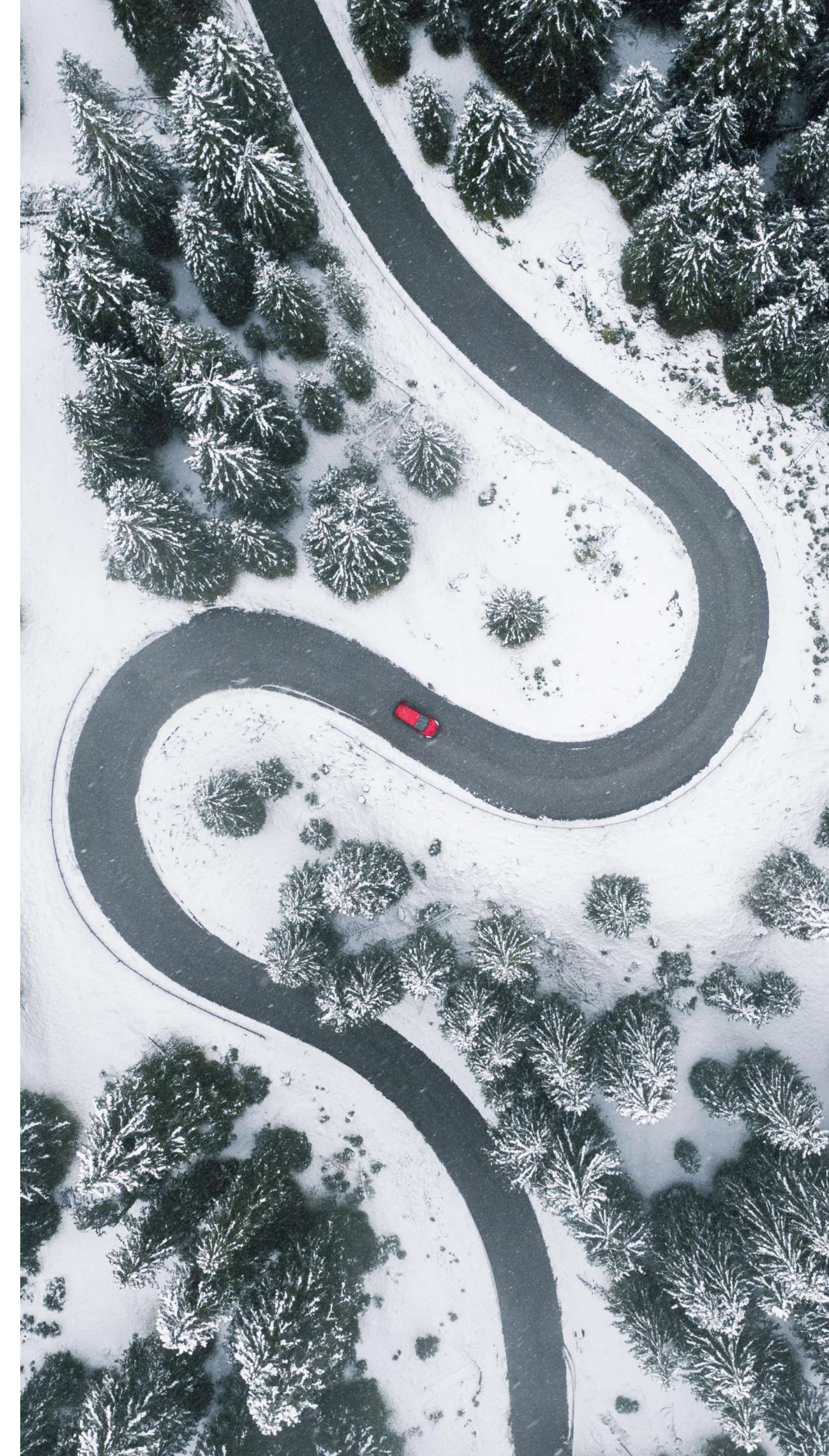
- Actualizando políticas
- Teletrabajo internacional – nuevo modelo de asignación internacional
- Nuevas exigencias de los candidatos: experiencia internacional
- Mayor valor de la protección de la salud post-pandemia: holística
- Bienestar 360: candidato prioriza bienestar en la compañía frente al paquete de compensación



# Nuevo paradigma en la gestión del talento Internacional

## Qué está pasando

- Gaps en materia de comunicación/coberturas/impacto en engagement
- Estrategias de MK interno: propósito, valores, misión y visión de la empresa
- Falta alineamiento propósito misión-visión de la empresa con el del empleado
- Cuidar proceso de captación, desarrollo, retención y salida de la empresa
- Proceso de localización y contratación local internacional cambiante / beneficios de asignación
- Falta de homogeneización de paquete de beneficios globales / discriminación



# Recomendaciones



- Las políticas de movilidad tradicionales no cubren muchas necesidades de las compañías. → **Necesidad de adaptación de políticas a la nueva realidad.**
- Analizar la implantación de política de Teletrabajo Internacional.
- Readaptar la propuesta de valor alineándola con los propósitos personales y profesionales del candidato (posicionamiento).
- **Políticas flexibles, homogéneas.**



- Comunicación eficaz como palanca de atracción y retención de talento.
- **Protección holística de la salud.**
- **Flexibilización del modelo de compensación.**
- **Nuevos skills** para gestionar equipos deslocalizados (nuevas competencias en management).
- Necesidad de **competencias interculturales** – nuevas capacidades de gestión.



- **Liderazgo adaptativo** (baja empresa jefe inmediato). **Reskilling** – adaptación nuevas competencias.
- **Imagen de marca** efectiva como herramienta para captar talento.
- Competencias digitales: talento joven – demanda entorno digital.
- Medir **fuentes de reclutamiento**, replantearse la base de datos.

# Contacto



## **Javier Flores Perez**

Director Movilidad Internacional

+34 618 892 027

[Javier.flores.perez@aon.es](mailto:Javier.flores.perez@aon.es)

# Gracias