



COMPARTIENDO SOBRE

...

Prácticas & Políticas de
Movilidad Internacional

CONCLUSIONES DEBATE

Webex, 22 octubre 2026

Patrocinan esta sesión



**Employee
Mobility
Solutions**
Talent Without Borders



CIGNA Global Health Benefits, Cía.
Aseguradora especializada en seguros médicos de cobertura internacional.

- CIGNALinks, única compañía que cuenta con un verdadero programa mundial de desarrollo de cuadros médicos locales en países de destino que facilitan el acceso de nuestros asegurados a las mejores redes médicas locales, así como el cumplimiento con la legislación vigente en destino en materia de cobertura médica para empleados expatriados.
- Planes de Beneficios médicos adaptados a las necesidades de cada empresa, aportando la seguridad y confianza que tanto la Empresa como el Empleado y su familia necesitan cuando se desplazan a un país diferente de su país de nacionalidad.
- Equipo de profesionales altamente cualificados ofrecen las respuestas más óptimas que tanto la Empresa como el Empleado y sus familiares dependientes pueden necesitar durante su asignación internacional, contribuyendo a aumentar el éxito de la misma.
- Compañía con un claro y definido enfoque de servicio a nuestros clientes : Empresas y Empleados.



**Employee
Mobility
Solutions**

Talent Without Borders



INTERNATIONAL
HR MEETING

Employee Mobility Solutions – EMS cuenta con más de **35 años de experiencia** brindando **asistencia integral en movilidad**, con soluciones personalizadas para la empresa, el asignado y su familia.

Abarcamos todo el proceso de asignación, tanto en origen como en destino, ofreciendo servicios en:

- Migratorios
- Mudanzas
- Relocation
- EoR
- Fiscalidad

Contamos con oficinas y equipo propio en **más de 10 países**, lo que nos permite combinar una presencia global con un profundo conocimiento local.

Nuestro equipo de expertos proporciona apoyo directo a RRHH y a los empleados, garantizando **soluciones ágiles y efectivas** según sus necesidades.



OBJETIVO & REQUISITOS SESIONES «COMPARTIENDO»:

- Tal y como venimos informando (emails, web, convocatoria, etc) eso implica:
 1. LA ASISTENCIA IMPLICA TU PARTICIPACIÓN EN EL DEBATE (la idea es dar y recibir!)
 2. Quédate tranquilo, no lo haces en calidad de experto. Simplemente reflexionas y aportas tu opinión basada en experiencia o en conocimiento.
 3. Tu PARTICIPACIÓN EN EL DEBATE con APORTACIONES SE HARÁ con TU MICRO ABIERTO y TU CÁMARA ON
 4. Es necesario que tu usuario webex te identifique (nombre + apellido o empresa).

RONDA **RÁPIDA** DE PRESENTACIÓN

1. Quiénes somos y de qué empresa venimos
- 2.Cuál es nuestra situación
 - a. Volumen aprox de movilidad
 - b. Momento revisión política:
 - Explorando,
 - En plena revisión,
 - Ajustes finos, mejora continua



Multiple choice ▾

10 votes



¿Cuál es nuestro volumen aproximado de personas en asignación de larga duración (+1 año)? No incluyas a los miembros de la familia que acompañan a la persona expat



Menos de 20 personas



30%

Entre 21 y 50 personas



30%

Entre 51 y 100



30%

+100 personas



10%

 **Multiple choice** ▾
11 votes



¿Cuál es vuestra situación actual en cuanto a revisión de la política de movilidad internacional?

Estamos explorando la posibilidad de revisarla



Estamos en pleno proceso de revisión de nuestra política



No tenemos previsto revisarla, pero sí estamos abiertos a cambios concretos dentro de un proceso de mejora continua



RONDA **RÁPIDA** DE PRESENTACIÓN

EJEMPLO 1.- Trabajo en Global Mobility desde hace un año. Nuestra población de expatriados aproximadamente es de unas 30 personas, repartidas un poco por todo el mundo, pero centrados en Middle East. Y ahora mismo estamos en plena revisión, estamos viendo todos los puntos que podemos mejorar y por eso creo que esta sesión va a ser muy interesante.

EJEMPLO 2.- Soy responsable del Departamento de Movilidad Internacional y más o menos el volumen de expatriaciones que tenemos es alrededor de 300-350 y son asignaciones de larga duración. Estamos en mejora continua. En verano hemos hecho una revisión centrándonos sobre todo en el paquete de los expatriados, los beneficios.

DUDA-OBJETIVO 1:

CÓMO AFECTA LA IA A LOS PROCESOS DE MOVILIDAD

“¿Le gustaría conocer cómo estáis aplicando la IA en vuestros procesos de movilidad Internacional.

Si aún no estáis implementando nada en esa línea, nos sigue interesando conocer vuestra opinión sobre cómo afecta la IA a los procesos de movilidad.

¿Muchas gracias!



Multiple choice ▾

10 votes



CÓMO AFECTA LA IA A LOS PROCESOS DE MOVILIDAD - ¿Cómo estáis aplicando la IA en vuestros procesos de Movilidad Internacional?



Estamos aún explorando la posibilidad de introducir aplicaciones de la IA en nuestro proceso de movilidad internacional



70%

Ya hemos comenzado a usar la IA en algún aspecto o proceso puntual relacionado con la gestión de la Movilidad Internacional



30%

Hemos incorporado el uso de la IA en varios aspectos relacionados con los procesos de gestión de la Movilidad Internacional



0%

La IA está plenamente incorporada en toda la gestión integral de nuestros procesos de movilidad internacional



0%

DUDA OBJETIVO 1: “Me gustaría conocer cómo estáis aplicando la IA en vuestros procesos de Movilidad Internacional.

“

EJEMPLO 3 .- Pues nosotros ahora estamos no en pañales, ya se está despegando un poquito los usuarios y las licencias de pago de la IA. Empezamos con ChatGPT, pero nos hemos ido por políticas al Copilot. Me he animado a investigar un poquito y ya tengo mi primer agente de movilidad internacional en el que le he volcado todas las políticas, todos los frameworks de trabajo que hemos compartido con todas las unidades de negocio. Sigo alimentándola poco a poco, la tengo todavía privada porque hay que seguir alimentándola y guiándola. La verdad es que me está sorprendiendo mucho porque estoy metiendo muchas presentaciones, le estoy metiendo mucha información. Cada vez que pregunto algo sobre movilidad, ya me voy directamente a ese agente para ir alimentándolo. De momento hay que tener mucho cuidado y supervisar porque hay preguntas muy específicas que le lanzas y siempre te dice “consulta a un asesor externo”, por lo que hay que guiarla.

Pero la usamos mucho para hacer Power BI de Excel, para informes y, sobre todo, lo que es una maravilla es cuando tienes un caso que te plantean con 20.000 correos a lo largo del tiempo. Es decirle: «Hagamos un resumen ejecutivo, que no me lo quiero leer todo», y te prepara hasta la contestación y todo. Y lo que antes tardabas a lo mejor dos horas, ahora puedes tardar 10 minutos en hacer un trabajo o preparar una contestación.

DUDA OBJETIVO 1: “Me gustaría conocer cómo estáis aplicando la IA en vuestros procesos de Movilidad Internacional”

“

COMENTARIO MODERADOR : *Veo que otra persona está diciendo que no lo usa en el día a día. pero que ha creado su propio agente de movilidad con Copilot también.*

En relación con esto, recuerdo que a mí una persona me dijo: «A ver, es útil para muchas cosas y es una muy buena manera de hacer una primera aproximación a cuestiones complejas». Lo que decías, un caso enrevesado con un montón de información, pues vamos a ver por dónde lo enfoco. Luego ya, cuando empiezas a tunear, efectivamente, a ir al detalle, ahí entra más tu criterio y todo esto. Y luego, aparte, te permite hacer análisis que, si no, serían impensables.

DUDA-OBJETIVO 2:

TIPO DE CAMBIO APLICABLE EN DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES

“¿e¿Antes de saber vuestra experiencia práctica con el tema del tipo de cambio aplicable en los desplazamientos. En vuestro caso:

¿Cómo se fija?

¿Es revisable durante la asignación o es como en nuestra empresa, que es un tipo fijo?

¿uchas¿gracias”



Multiple choice
8 votes

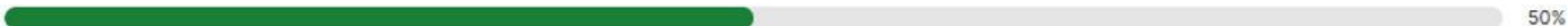


1/2 TIPO DE CAMBIO APLICABLE EN DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES - ¿Cómo fijáis el tipo de cambio aplicable a vuestras asignaciones internacionales? 

Tipo fijo anual presupuestario: se establece una vez al año según una fecha de referencia fija.



Tipo fijo por asignación: se determina de forma individual al inicio de cada contrato internacional.



Tipo variable indexado: se actualiza automáticamente en cada nómina con el mercado en tiempo real.



Split Payroll: pagamos una parte fija en moneda local y otra en origen, eliminando la conversión.





Multiple choice
8 votes



2/2 TIPO DE CAMBIO APLICABLE EN DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES - Durante el desplazamiento, ¿vuestro tipo de cambio es revisable o se mantiene fijo?



100% Fijo: no se revisa bajo ninguna circunstancia durante el año o la asignación.



25%

Fijo con cláusula de salvaguarda: se revisa si la moneda fluctúa más de un límite (ej. +/-5%).



13%

Revisión periódica programada: se actualiza de forma fija cada mes, trimestre o semestre.



13%

Revisión bajo demanda: solo se evalúa si el empleado o el negocio justifican pérdida de poder adquisitivo



50%

DUDA OBJETIVO 2: “Me interesa saber vuestra experiencia práctica con el tema del tipo de cambio aplicable en los desplazamientos”

EJEMPLO 4.- En nuestro caso encaja bastante con esta revisión bajo demanda. Quizá a raíz de esa demanda se establece una pauta o una revisión más periódica, pero estoy pensando sobre todo en casos muy, muy puntuales, porque la mayoría de nuestros movimientos se hacen en un entorno europeo y entonces no tenemos esta situación. Pero en el pasado sí que se ha dado en destinos a lo mejor un poquito más exóticos, tipo Malasia, donde ha habido una fluctuación de la moneda y, a raíz de una demanda, se ha empezado a revisar semestralmente para ver esa variación y establecer algún tipo de compensación. Pero en nuestro caso es una situación muy puntual.

DUDA-OBJETIVO 3:

PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA. ¿QUIÉN PUEDE ACCEDER?

“vustamente. Estamos en esa fase en la que en algún momento publicaremos nuestra política. La teníamos ya definida desde hace un tiempo, pero no se había aún sumariado en un documento formal.

Nos gustaría saber qué hacéis otras empresas en cuanto a su publicación. ¿Lo publicáis en el portal de empresa, disponible para toda la empresa, se envía solamente a las personas que se desplazan, etc.?

Y estaría bien saber si os ha resultado beneficiosa/ventajosa la forma en que la tenéis publicada.”



Multiple choice

7 votes

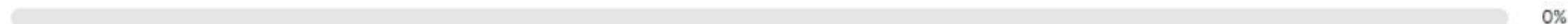


1/2 PUBLICACIÓN Y ACCESO A LA POLITICA DE MOVILIDAD - ¿A qué colectivo de la organización dais acceso para consultar el documento formal de vuestra política de movilidad?

Acceso universal (Transparencia total): Está publicada de forma abierta en el portal corporativo o intranet, accesible para cualquier empleado de la compañía.



Acceso restringido (Bajo demanda o perfil): Está alojada en la intranet pero oculta; solo se da acceso a los empleados en proceso de asignación, expatriados activos y a sus managers directos.



Envío confidencial exclusivo: No está publicada en ninguna plataforma abierta. HR la envía directamente por correo electrónico o de forma física y exclusiva a la persona seleccionada en el momento de la oferta de desplazamiento.



Acceso segmentado por niveles: Publicamos una versión resumida o "guía rápida" para toda la plantilla, pero el documento detallado con las tablas de beneficios se reserva solo para el equipo de HR y la dirección.





Multiple choice
3 votes



2/2 PUBLICACIÓN Y ACCESO A LA POLITICA DE MOVILIDAD - En base a vuestra experiencia práctica, ¿cuál ha sido el principal impacto o beneficio del nivel de difusión que habéis elegido?

Menos consultas y mayor autonomía: Al tenerla abierta o muy accesible, los empleados resuelven sus dudas solos, reduciendo drásticamente la carga de preguntas repetitivas a HR



Evita agravios comparativos: Al restringir el acceso o personalizarlo, evitamos que empleados que no viajan comparen sus condiciones o que se generen fricciones por los beneficios de los expatriados.



Control total de las excepciones: Compartirla de forma individual nos permite flexibilizar o adaptar la política a cada caso concreto sin que se considere un precedente para el resto de la empresa.



Ruido interno o confusión: Nuestro modelo actual genera quejas o malentendidos (ej. por ser demasiado opaco o, al contrario, por generar expectativas irreales en empleados que no aplican a desplazamientos).



DUDA OBJETIVO 3: “Publicación de la política: ¿ Quién puede acceder?”

EJEMPLO 3.- Nosotros la política la tenemos muy restringida, para uso interno exclusivo de People and Culture Organization. No la compartimos con ningún empleado, sino que, cuando nos sentamos con ellos y les ponemos encima de la mesa la carta de condiciones, se la explicamos muy bien. Está basada en una política muy robusta, porque nos damos cuenta de que, si la compartimos a nivel general con todos los empleados, es un arma que le quita un poco de poder a los gestores de cada unidad de negocio para negociar.

EJEMPLO 5.- En este caso, nosotros lo tenemos todo muy transparente y muy público. Todas las políticas están accesibles para todos los empleados. Yo tengo la sensación de que, pese a que actuamos como creo que debemos hacerlo, porque creo que es como deben actuar las empresas, con transparencia respecto a las políticas, en mi caso también lo que nos pasa es que nos surgen todavía más preguntas. Porque la gente como que le da más vueltas. Es decir, el hecho de que estén ahí no resuelve más dudas, sino que hace que se planteen todavía más, porque es más objeto de duda o de interpretación.

Entonces lo vamos solventando porque, al final, creo que es parte de nuestra labor orientarles e ir guiándoles. Y sí que permite, por supuesto, controlar mejor las excepciones, desde mi punto de vista, porque sabes realmente cuándo alguien está pidiendo algo que está fuera de ahí. Porque lo que está ahí es lo que aplica. Entonces es más sencillo.

DUDA-OBJETIVO 4:

HOUSING ALLOWANCE VS. APOYO COMPRA VIVIENDA

“« sÁrasladoÁnÁtemaÁqueÁnosÁgeneraÁdudas:

¿Tiene sentido seguir proporcionando exclusivamente *housing allowance* o deberíamos explorar fórmulas que permitan apoyar la compra de vivienda para empleados internacionales que están destinados en asignación de larga duración (4 años)?

g raciasÁporÁcompartirÁvuestraÁopinión.”



Multiple choice

6 votes



1/2 VIVIENDA EN ASIGNACIONES DE LARGA DURACION (ALLOWANCE Vs COMPRA) - Para asignaciones internacionales de larga duración (ej. 4 años), ¿qué modelo de soporte para la vivienda aplicáis en vuestra organización?

Modelo tradicional (Solo Housing Allowance): Proporcionamos exclusivamente una ayuda económica mensual para el alquiler de la vivienda (o la pagamos directamente), manteniendo el estándar de que el expatriado vive de alquiler.

100%

Modelo flexible o de libre elección: Ofrecemos una cantidad fija (Lump Sum) o una ayuda que el empleado puede destinar libremente tanto al pago de un alquiler como a cubrir la cuota de una hipoteca en el destino si decide comprar.

0%

Apoyo explícito a la compra (Bajo condiciones): Disponemos de programas específicos para facilitar la adquisición del inmueble (ej. avales corporativos, préstamos de la empresa para la entrada, o pago de gastos notariales/legales locales).

0%

Exclusión total: No financiamos vivienda en asignaciones tan largas; a partir del segundo o tercer año se localiza contractualmente al empleado (Localization) y asume sus gastos de vivienda por completo.

0%

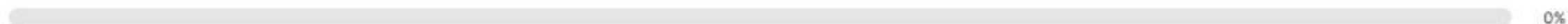


2/2 VIVIENDA EN ASIGNACIONES DE LARGA DURACION (ALLOWANCE Vs COMPRA) - Desde vuestra perspectiva práctica, ¿cuál consideráis que es el mayor freno o riesgo para no apoyar la compra de vivienda en el destino?

Riesgo de repatriación anticipada o rescisión: Si la asignación se interrumpe antes de los 4 años, la desinversión o venta del inmueble genera un problema logístico y financiero crítico para el empleado y la empresa.



Complejidad legal y fiscal internacional: La tributación de las ayudas a la compra, los impuestos locales por adquisición y la repatriación del capital de venta son muy complejos de gestionar bajo políticas de ecualización fiscal.



Vinculación y retención del talento: Creemos que ayudar a comprar arraiga demasiado al empleado en el país de destino, dificultando futuras movilidades internacionales a otros mercados.



Ninguno / El coste es equivalente: Consideramos que si el coste mensual para la empresa es similar al del housing allowance, el apoyo a la compra es una excelente herramienta de fidelización.



DUDA OBJETIVO 4: “Housing allowance vs. apoyo compra vivienda”

EJEMPLO 6.- Nosotros, en general, asignamos un importe y el empleado suscribe un contrato de alquiler con el arrendador en el país en el que se encuentre. En caso de que tenga que volver antes, por cualquier motivo o razón, nosotros le apoyamos o le ayudamos si tiene que asumir gastos adicionales.

COMENTARIO MODERADOR: *Entonces, vosotros tampoco contempláis ni tenéis encima de la mesa, en principio, un modelo de compra, ¿no?*

EJEMPLO 6.- En principio, no. A ver, es verdad que algún empleado, de *motu proprio*, ha procedido a comprar una vivienda en el país porque ha estado un periodo largo y él directamente ha decidido solicitar percibir el *housing allowance* en nómina, en lugar de que se le pagase al arrendador directamente, como se hacía en algún caso, y ha preferido comprar. Luego ellos han gestionado la venta cuando han vuelto a su país de origen. Digamos que esa iniciativa la ha tomado el empleado directamente y si en algún caso estábamos pagando directamente a arrendador, que son los que menos, lo que hemos hecho ha sido incluirle el pago en nómina

DUDA-OBJETIVO 5:

POLÍTICA COMBINANDO ESTÁNDARES GLOBALES Y ADAPTACIONES LOCALES

“¿Cómo conseguimos que nuestra política de movilidad internacional consiga estos objetivos?”

Sea única para un número significativo de países con realidades fiscales, de seguridad social y de coste de vida muy distintas.

Controle el coste total de la movilidad (impuestos, seguridad social, vivienda, escolarización).
Sea a la vez clara y escalable.

En concreto, ¿qué parte creéis que conviene estandarizar a nivel global y qué parte dejar a nivel local o por país?
gracias.”



Multiple choice

4 votes



1/2 ESTANDARIZACION GLOBAL VS ADAPTACION LOCAL EN POLITICAS DE MOVILIDAD - ¿Cómo estructuraréis el equilibrio entre las directrices corporativas globales y las particularidades de cada país de destino?

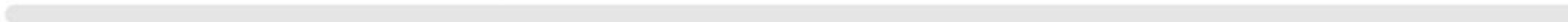


Modelo Core Global con Apéndices Locales: Mantenemos una política central unificada para toda la corporación, pero creamos anexos obligatorios por país exclusivamente para regular la fiscalidad, social o beneficios locales clave (ej. coches, colegios).



50%

Modelo de Enfoque por Niveles (Tiers): Estandarizamos los beneficios globales no por país, sino por nivel de puesto del empleado o el tipo de asignación (ej. estratégica vs. técnica), aplicando después las tablas de coste de vida locales correspondientes.



0%

Balance Sheet: No estandarizamos beneficios, sino su metodología de cálculo. Usamos la misma fórmula global para todos (ej. garantizar poder adquisitivo neto de origen), dejando que los inputs locales (ECA, Mercer...) determinen el coste final en destino



50%

Descentralización / Políticas Locales: Damos total autonomía a las filiales locales para que diseñen y gestionen el paquete de expatriación basándose en sus presupuestos y mercados locales, manteniendo la matriz un rol puramente supervisor.



0%



Multiple choice
4 votes



2/2 ESTANDARIZACION GLOBAL VS ADAPTACION LOCAL EN POLITICAS DE MOVILIDAD - Según vuestra práctica, ¿qué componentes del paquete de movilidad consideráis que deben ser obligatoriamente Globales (estandarizados) y cuáles Locales (adaptables)?

Todo Global: Para garantizar la equidad y la escalabilidad, centralizamos de manera estricta tanto las reglas de elegibilidad como las cuantías de todos los pluses (vivienda, COLA, colegios).

0%

Filosofía y Gobernanza Global / Cuantías Locales: Estandarizamos a nivel global las reglas del juego (ej. quién tiene derecho a ayuda vivienda), pero la asignación económica real (allowance) se calcula con datos puramente locales de mercado de cada país

50%

Beneficios de Protección Globales / Logística Local: Dejamos bajo estándar global lo crítico (seguro médico internacional, ecualización fiscal y pensiones) y dejamos a criterio local las ayudas logísticas (vivienda, mudanza, billetes de avión).

50%

Flexibilidad por Excepción: Todo el paquete se define a nivel global, pero permitimos adaptaciones y aprobaciones locales caso por caso si el negocio local justifica que el estándar frena la atracción de talento.

0%

DUDA OBJETIVO 5: “Política combinando estándares globales y adaptaciones locales”

EJEMPLO 4.- En nuestro caso, los aspectos son globales, los beneficios adicionales por un movimiento son globales, pero sí que están adaptados a los importes de cada país. Los allowances sí que tienen ligeras diferencias. Es una política bastante uniforme porque, como decía antes, nuestros movimientos, pues al final, están muy centrados a nivel europeo y no hay grandes diferencias. Las líneas maestras son las mismas para todos los sitios, pero hay pequeños ajustes o pequeñas diferencias dependiendo del modelo de cada país o incluso, dentro de un país, de las distintas zonas geográficas o ciudades, por un tema también de coste de vida.

COMENTARIO MODERADOR : *Es decir, calculáis de alguna manera el estándar. Por así decirlo, las reglas del juego son lo que es global y luego el cálculo de la asignación concreta se hace con datos puramente locales. Por ejemplo, doy vivienda en todos los países, pero cojo los datos de Francia para darlo en Francia o en una zona concreta de Francia. No tanto que tengáis unos beneficios muy globales y otros puramente locales, sino más bien que estandarizáis las reglas del juego. Un poco la idea es esta: metodología global, pero calculada con datos locales.*

DUDA-OBJETIVO 6:

INCENTIVAR CONTINUIDAD O EXTENSIÓN DE DESPLAZAMIENTOS

“¿e ¿Interesa conocer políticas o condiciones que incentiven la continuidad/extensión del periodo de un desplazamiento.

Tenemos casos en desplazamientos de larga duración en los que, transcurrido cierto tiempo, van desapareciendo ciertos beneficios o condiciones y eso provoca más rotación de la que nos gustaría.

¿Cuál es vuestra experiencia? ¿Qué hacéis para reducir ese efecto indeseado?
gracias por vuestra ayuda.”



Multiple choice
4 votes



1/2 INCENTIVOS A LA CONTINUIDAD DE ASIGNACIONES - ¿Qué hacéis para evitar la rotación cuando los beneficios decrecen en asignaciones largas (por ejemplo reducimos beneficios progresivamente al localizar)?



Mantener los beneficios fijos (como vivienda o colegios) durante toda la extensión sin aplicar reducciones.



Ofrecer un plus financiero por extensión o un bono de retención al firmar la prórroga.



Diseñar un plan de desarrollo de carrera y promoción garantizada al regresar al país de origen.



Adelantar el proceso de localización mejorando las condiciones del contrato local.





Multiple choice
4 votes



2/2 INCENTIVOS A LA CONTINUIDAD DE ASIGNACIONES - ¿Cuál de las siguientes ideas refleja mejor vuestra experiencia u opinión respecto al impacto de estas medidas de retención?

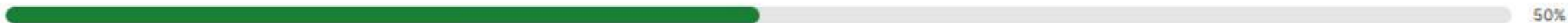
Los incentivos económicos cortos funcionan a corto plazo, pero no frenan el desgaste familiar.



Vincular la extensión a un ascenso o plan de carrera futuro es lo que mejor retiene al talento.



Reducir beneficios gradualmente siempre genera rotación; el empleado prefiere volver a origen.



Ajustar las ayudas al coste de vida real del destino estabiliza la satisfacción del expatriado.



Otra



DUDA OBJETIVO 6: “Me interesa conocer políticas o condiciones que incentiven la continuidad/extensión del periodo de un desplazamiento”

EJEMPLO 5.- No tenemos exactamente los mismos casos que estáis planteando. Yo he puesto aquí mi opinión porque, por otras experiencias pasadas, he visto que reducir beneficios normalmente incentiva que esa persona se plantee su futuro. Por otro lado, en nuestra organización sí que he visto algo que me ha parecido curioso: tenemos un complemento vinculado a saltar de un país a otro. Es decir, si ya eres un expatriado de Perú, por así decirlo, como muestra de tu valor, damos un pequeño incentivo. A mí me ha parecido curioso y la verdad es que funciona bastante bien. También es porque nuestros proyectos no tienen, a lo mejor, la temporalidad necesaria para llegar a este tipo de situaciones y lo que queremos es que la gente que hace carrera internacional siga haciéndola. Pero eso es un poco el intrínquilis de cada organización y su cultura.

DUDA OBJETIVO 6: “Me interesa conocer políticas o condiciones que incentiven la continuidad/extensión del periodo de un desplazamiento”

EJEMPLO 7.- Yo creo que la clave siempre es esa: reducir beneficios no ayuda en nada. Nosotros, por ejemplo, sí que tenemos para la larga duración un plus adicional que solemos incluir en las condiciones para que las personas que realizan expatriaciones de más larga duración tengan un incentivo.

En cuanto a la parte de ajustar las ayudas, nosotros siempre intentamos hacer una actualización anual de las condiciones. Revisamos el multiplicador, los viajes, el alojamiento y, normalmente, cuando vemos que algo baja o debería bajar, nunca lo reducimos, para no empeorar las condiciones. Lo que hacemos es subir lo que tiene que subir y mantener lo que tiene que bajar.

De esa manera, siempre intentamos buscar ese beneficio adicional para que la gente vea que, aunque los informes nos indiquen que alguna cantidad debería ser inferior, nosotros vamos a mantener las condiciones y mejorar aquello que, según esa información, deba mejorarse. Así intentamos garantizar que la gente no pierda capacidad económica y mantenga, al menos, unas condiciones o unos ingresos mínimos durante su expatriación.



Multiple choice

2 votes



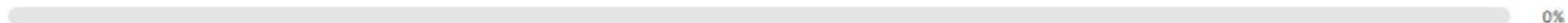
1/2 INDICADORES DE VALOR EN ASIGNACIONES INTERNACIONALES - ¿qué indicadores utilizáis para demostrar que una asignación internacional genera valor para el negocio y para el desarrollo del empleado? 

Cumplimiento de los objetivos financieros del proyecto asignado en el país de destino.



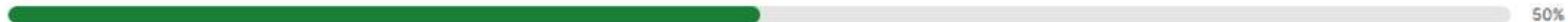
50%

Transferencia de conocimiento y maduración del equipo local tras la salida del expatriado.



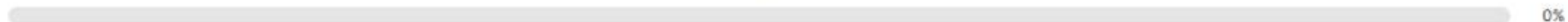
0%

Coste total de la asignación frente al beneficio económico directo generado por el empleado.



50%

No medimos el ROI con indicadores numéricos; lo evaluamos de manera cualitativa por proyecto.



0%

Otras opciones



0%

Patrocinan esta sesión



**Employee
Mobility
Solutions**
Talent Without Borders



COMPARTIENDO SOBRE

...

Prácticas & Políticas de
Movilidad Internacional

Webex, 22 octubre 2026